

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И СТАТИСТИКИ

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ О. Н. Харченко

«_____» _____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика

38.03.01.01.01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит (в коммерческих организациях)

УЧЕТ И АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ
(на примере ООО «Руслан-Строй»)

Научный руководитель _____ канд. экон. наук, доцент

Т. А. Цыркунова

Выпускник _____

Д. К. Варданян

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Учет затрат на персонал организации	7
1.1 Организация учета оплаты труда в предприятии.....	7
1.2 Учет расчетов с персоналом по выплате основной заработной платы	14
1.3 Учет расчетов по дополнительной заработной плате, компенсациям, гарантиям.....	23
2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.....	30
2.1 Агрегирование методов анализа	30
2.2 Информационное обеспечение анализа трудовых ресурсов.....	35
2.3 Анализ экстенсивных показателей использования труда	38
2.4 Анализ производительности труда	44
Заключение.....	54
Список использованных источников.....	59
Приложение А Отчет о финансовых результатах за Январь-Декабрь 2016 г.	62
Приложение Б Отчет о финансовых результатах за Январь-Декабрь 2017 г.	64
Приложение В Свод начислений и удержаний по организации.....	66
Приложение Г Положение об оплате труда работников	67
Приложение Д Положение о премировании.....	70
Приложение Е Образец трудового договора	72
Приложение Ж Приказ о приеме на работу.....	74
Приложение И Приказ о предоставлении отпуска.....	75
Приложение К Приказ об увольнении	76
Приложение Л Записка-расчет о предоставлении отпуска	77

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития рыночной экономики существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки, а также защиты прав работников. Большинство функций государства по реализации такой политики переданы предприятиям и организациям, которые самостоятельно могут устанавливать размеры, формы и системы оплаты труда, а также материального стимулирования его результатов.

Как экономическое явление оплата труда возникла на определенной стадии развития человеческого общества - на этапе развития товарного производства, в то время, когда возник промышленный капитал и в обществе начали появляться наемные работники, с одной стороны, и предприниматели – с другой.

Главное отличие наемного работника от любого другого экономического субъекта заключалось в том, что он, не имея средств для производства в собственности, располагал способностью работать и мог данную способность предлагать на рынке труда в качестве товара. Предприниматель же, имея в собственности все ресурсы и средства для производства и будучи свободным, в отличие от рабовладельца и помещика, не имел в своей собственности работников и предлагал работу на рынке труда, для того чтобы, соединив в процессе производства наемных работников со средствами производства, произвести продукт, который пользовался бы спросом и, продав его, мог получить прибыль. Наемный работник за свою работу на предприятии получал заработную плату.

В современных условиях оплата труда является основным источником дохода рабочих и служащих, с помощью оплаты труда осуществляется контроль над мерой труда и потребления, стимулированием труда работников.

Расходы на оплату труда занимают большую часть в себестоимости продукции и для правильного управления этими расходами нужна достоверная информация. Информация о состоянии расчетов с работниками по оплате труда является значимой с точки зрения различных пользователей финансовой информации.

Рациональное использование трудовых ресурсов на предприятии является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. При этом большое значение имеет правильная оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии, так как она позволяет определить основные причины невыполнения или перевыполнения плановых показателей, выявить имеющиеся на предприятии резервы.

Трудовые ресурсы представляют собой способность работников, входящих в списочный состав предприятия и занятых на предприятии в течение рабочего времени, создавать продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может:

- отказаться от предложенных ему условий;
- потребовать изменения условий труда;
- потребовать модификации неприемлемых работ;
- обучиться другим профессиям и специальностям;
- уволиться с предприятия по собственному желанию.

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризуют его потенциальную рабочую силу, а «персонал» – весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников.

Учет затрат на оплату труда имеет важное значение и занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета любой строительной компании.

Деятельность организаций, выполняющих функции подрядчика, имеет ряд организационно-технических особенностей. К ним, в частности, относятся:

- территориальная обособленность объектов строительства;
- индивидуальный характер строительного производства (учет доходов и расходов осуществляется по договорам на строительство);
- выполнение работ на основании проектно-сметной документации;
- длительность производственного цикла;
- коллективный характер ведения работ.

Указанные особенности оказывают влияние на характер организации работ по строительству, порядок протекания производственного процесса и бухгалтерский учет затрат, в том числе на оплату труда. Специфика деятельности строительного предприятия обуславливает возникающие проблемы с бухгалтерским учетом затрат на персонал организации, а также проблемы, возникающие при оценке вклада каждого работника в деятельность организации. А также следует учесть проблемы стимулирования труда работников разных специальностей и должностей в организации. Часто для упрощения процесса учета в небольших строительных компаниях устанавливаются повременная форма оплаты труда, от такого решения страдает точность оценки объема произведённых работ персонала организации. Часто в малых предприятиях отсутствует полная и работающая система премирования работников.

Вышеуказанные тезисы показывают важность оценки состояния действующей практики учета и проведения анализа затрат на персонал организации.

Актуальность анализа показателей использования трудовых ресурсов на предприятии обусловлена тем, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами оказывает значительное влияние на ритмичность работы предприятия по выпуску и реализации

продукции, на улучшение количественных и качественных показателей выпускаемой продукции. При этом также необходимо отметить, что затраты на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции, что также свидетельствует об актуальности проведения анализа эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии.

Объектом исследования является производственно - хозяйственная деятельность строительной организации ООО «Руслан-Строй».

Предметом исследования в работе являются расчеты с персоналом по оплате труда, показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов на строительном предприятии.

Целью работы является выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе анализа, а также совершенствование системы оплаты труда в организации и ее учета.

Для достижения поставленной цели работы необходимо решить следующие задачи:

- оценить действующую практику учёта расчётов по оплате труда на примере ООО «Руслан - Строй»;
- сформировать методику анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- выполнить анализ эффективности использования трудовых ресурсов с использованием данных учета и отчетности строительного предприятия, а именно:
 1. анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
 2. анализ движения трудовых ресурсов;
 3. анализ использования рабочего времени;
 4. анализ производительности труда и трудоемкости продукции;
 5. анализ фонда оплаты труда.

Методологическую базу работы составили научные труды отечественных специалистов в области учета оплаты труда, экономического анализа, в частности учебники и учебные пособия по комплексному экономическому анализу следующих авторов: Воробьевой Е.В., Крутяковой Т.Л. [25], Мельник М.В. [28], Егоровой С.Е. [22], Басовского Л.Е. [19], Ковалева В.В. [26], Савицкой Г.В. [33], нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда, а также первичная документация ООО «Руслан - Строй».

Теоретической основой для работы в рамках российского законодательства выступают Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, в рамках бухгалтерского – Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», приказ Минфина РФ от 06.05.1999 № 33н «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99», в рамках налогового

– Налоговый кодекс РФ, а также Градостроительный кодекс РФ, СНиП РФ.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

В первой главе «Учет затрат на персонал организации» раскрыты особенности регулирования учета оплаты труда в предприятии, с учетом норм российского законодательства и локальных нормативных документов компании. В частности, это организация учета оплаты труда в компании, учет основной, дополнительной заработной платы, компенсаций и гарантий.

Во второй главе «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия» проведен анализ структуры и динамики затрат на персонал организации, в частности это:

- оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения рабочей силы;
- оценка эффективности использования рабочего времени;
- изучение производительности труда;
- изучение расходов на заработную плату.

В основе анализа лежат данные отчетности компании за 2016 и 2017 гг.

В заключении обобщены основные результаты, сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации, разработанные в процессе написания дипломной работы.

1 Учет затрат на персонал организации

1.1 Организация учета оплаты труда в предприятии

Общество с ограниченной ответственностью «Руслан-Строй», зарегистрировано 23 мая 2007 года, основным видом деятельности является выполнение общестроительных работ.

Согласно штатному расписанию организации, количество персонала составляет 15 человек. В таблице 1 представлена структура персонала организации.

Таблица 1 - Структура персонала по штатному расписанию.

Должность	Численность	Подразделение
1	2	3
Директор	1	Административно-управленческий персонал
Секретарь	1	
Бухгалтер	1	
Главный инженер (мастер участка)	1	
Кладовщик	1	Вспомогательные работники
Водитель-снабженец	2	
Строители	8	Основные рабочие

Как видно из таблицы, в структуре персонала 15 штатных единиц. В составе АУП 4 штатных единиц, в подразделении вспомогательных работников – 3 и 8 единиц в подразделении основных рабочих. Все штатные единицы заняты работниками.

Организационная структура представлена на рисунке 1.

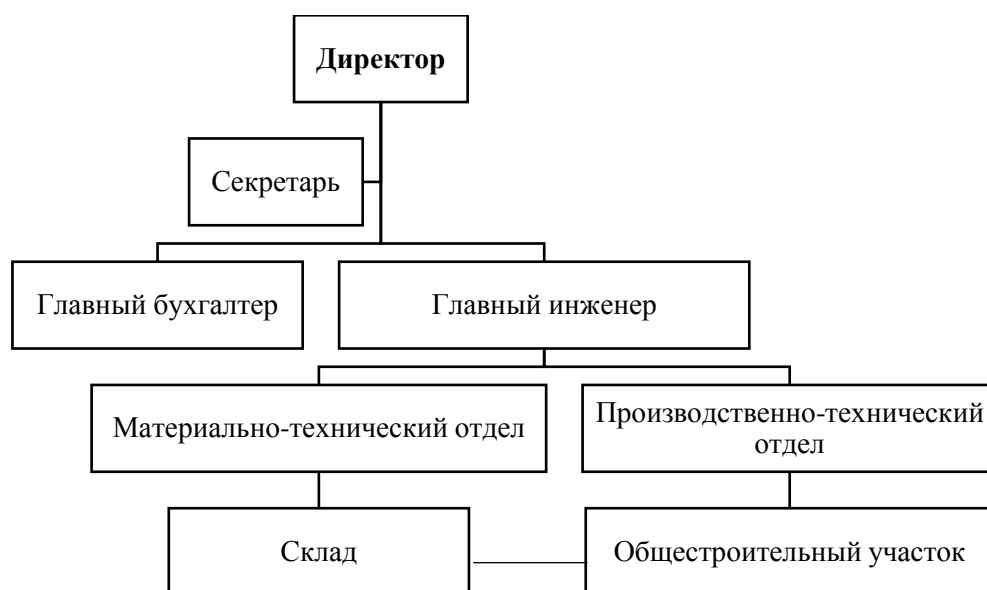


Рисунок 1 - Организационная структура предприятия ООО «Руслан-Строй»

Как видно из рисунка 1 во главе организации стоит директор. Также в административно-управленческий персонал входят секретарь, бухгалтер, главный инженер. Указанные работники АУП в своих должностных обязанностях независимы друг от друга, что обеспечивает стабильную работу ООО «Руслан-Строй».

По организационной структуре директору подчиняются секретарь, бухгалтер и инженер. Инженер управляет материально техническим отделом и общестроительным участком, т.е. соответственно, вспомогательными работниками и основными рабочими.

Учет оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» ведется на основе норм законодательства Российской Федерации, а также локальных актов и документов организации, в их числе положение об оплате труда, положение о премировании, коллективный трудовой договор и так далее. Локальные нормативные акты компании основаны на требованиях законодательства и не противоречат им.

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Расчеты с персоналом регламентируются разделом VI Трудового кодекса Российской Федерации. Данным нормативным актом установлено, что заработная плата или оплата труда работника могут быть определены как вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей, которое зависит от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий труда.

В соответствии с Трудовым законодательством, в ООО «Руслан-Строй» введен ряд гарантий по оплате труда сотрудников, которые содержат следующие принципы:

1. Минимальный размер оплаты труда.
2. Меры увеличивающие рост реальной зарплаты. В организации это требование обеспечивается индексацией окладов персонала, согласно пункту 1.5 Положения об оплате труда.
3. Ограничения совокупности оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов сотрудника.
4. Гарантии получения сотрудником заработной платы в случае банкротства организации или прекращения ею предпринимательской деятельности.
5. Выплату заработной платы в натуральной форме в установленных пределах.
6. Обеспечение государственного контроля за исполнением норм трудового законодательства и ответственность организации за неисполнение требований трудового законодательства.
7. Сроки и порядок выплаты заработной платы – установлено пунктом 2.4 Положения об оплате труда.

Единственное требование, которое предъявляет Трудовой Кодекс Российской Федерации к уровню оплаты труда при условии отработки работником полной месячной нормы труда - он не должен быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С 1 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 7 500 руб. С 1 июля 2017 года минимальный размер оплаты труда по РФ будет равен 7 800 руб. Минимальный размер оплаты труда (или минимальная зарплата) в Красноярском крае имеет дифференцированный характер по районам, минимальный размер равен 10 592 руб. Минимальный размер оплаты труда в Красноярском крае с 1 мая 2018 года равен 11 163 руб. (плюс районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях). Например, в г. Красноярск МРОТ без учета процентной надбавки равен 14 512 руб. С надбавкой в 30 % МРОТ равен 17 861 руб.

Если условия работы сотрудника отличаются от нормальных, то в организации предусмотрены некоторые компенсационные доплаты, которые прописаны в коллективном и индивидуальном трудовых договорах, Положении об оплате труда.

В частности, в локальном нормативном акте – Положении об оплате труда приведены следующие виды доплат:

1. Доплаты за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда (размер в зависимости от степени вредности – от 4 до 24%).
2. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (т.н. районный коэффициент от 1,15 до 2,0 – в зависимости от местности).
3. Доплаты за работу в ночное и вечернее время (минимум - 20% от часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы в ночное время).
4. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни, которые официально признаются нерабочими (не менее чем в двойном размере или фиксированная сумма согласно коллективному трудовому договору).
5. Другие виды доплат.

В Положении об оплате труда ООО «Руслан-Строй» в пунктах с 1.12 по 1.15 предусмотрены гарантии и компенсации работникам организации, ориентированное на требования трудовое законодательство РФ:

1. Проведение работ вне места постоянного проживания.
2. Перевод на работу в другую местность.
3. Освобождение от исполнения трудовых (должностных) обязанностей работниками, осуществляющими определенные функции в сфере обеспечения и защиты прав лиц, вступающих в трудовые отношения.
4. Освобождение от работы лиц, совмещающих работу с получением образования.

5. Направление работодателем работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы.
6. Вынужденное прекращение работы не по вине работника.
7. Обеспечение прав работников на охрану труда.
8. Исполнение государственных или общественных обязанностей.

Организация вправе самостоятельно определять размер доплат компенсационного характера, однако законодательством установлен минимальный предел, ниже которого нельзя установить размер доплаты. Доплаты за работу в условиях труда, которые отличаются от нормальных, должны быть предусмотрены для всех работников без исключения.

В пункте 4.6 Правил внутреннего трудового распорядка описывается порядок предоставления отпусков работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, также указывается о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска.

Трудовое законодательство обязывает оплачивать работнику следующие виды непроработанного времени:

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
3. Отпуск по беременности и родам;
4. Отпуск по уходу за ребенком;
5. Период временной нетрудоспособности.

В локальном нормативном акте – Правила внутреннего трудового распорядка описаны условия и сроки отпуска работников, в соответствии с трудовым законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск полагается каждому работнику, с которым работодатель заключил трудовой договор.

Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней + 8 дней «северного» отпуска (компенсационный отпуск в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, т.к. предприятие находится в такой местности).

В некоторых случаях, основной отпуск может быть более продолжительными или удлиненным. Например, удлиненный отпуск должен быть предоставлен работникам до 18 лет и составляет 31 календарный день.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику каждый календарный год. Каждый сотрудник имеет право использовать отпуск за первый год работы, если истекли шесть месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Если стороны трудового договора достигли соглашения, то отпуск может предоставляться и до истечения вышеописанного срока. За второй и последующий годы основной отпуск может быть

предоставлен в любое время в соответствии с графиком отпусков, обязательным для исполнения работником и работодателем.

В соответствии с ПБУ 8/2010 "Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы" для целей бухгалтерского учета должно формироваться оценочное обязательство по оплате отпусков. В пункте 4.6 Правил внутреннего трудового распорядка установлено, что в организации размер обязательства рассчитывается ежеквартально, персонафицированно по каждому работнику - умножением среднедневного заработка на количество неиспользованных дней отпуска. [10]

В пункте 1.9 Положения об оплате труда работников указывается, что из заработной платы работников производятся удержания, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Классификация всех видов удержаний можно представить следующим образом (рисунок 2).



Рисунок 2 - Виды удержаний из заработной платы

Таким образом, из рисунка 2 видно, что существует три основных вида удержаний: обязательное, добровольное и принудительное.

Порядок удержаний из заработной платы предусмотрен статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно законодательству, работодатель вправе производить из заработной платы сотрудников только те удержания, которые предусмотрены Трудовым кодексом.

Удержания производятся, если существует задолженность работника перед организацией. К таким задолженностям относятся:

1. Возмещение аванса, который был выдан работнику в счет заработной платы и не был отработан;

2. Погашение аванса, который был выдан работнику в связи со служебной командировкой или в других случаях, но не был израсходован и возвращен;

3. Возврат сумм, которые были выплачены работнику ошибочно;

4. Возврат отпускных выплат при увольнении работника, если работником не был отработан полностью календарный год, за который они предоставлялись.

Организация не может удерживать более 20% с каждой заработной платы (согласно статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением отдельных случаев, в которых общий размер всех удержаний составляет 50%. К таким случаям относится удержание из заработной платы по нескольким исполнительным листам.

Данные ограничения не распространяются при удержаниях из заработной платы, если работник исполняет исправительные работы, платит алименты на несовершеннолетних детей и так далее. В этом случае предельный размер удержаний из заработной платы повышается до 70%.

Организация ООО «Руслан-Строй» выступает налоговым агентом для физических лиц, получающих доходы от нее, т.е. для работников, поэтому организация удерживает НДФЛ от заработка работника и перечисляет сумму в бюджет. Это значит, что уплата в бюджет НДФЛ производится за счет работника, но силами организации.

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) выступает обязательным удержанием из заработной платы работников. Описание основных элементов данного налога приведено в главе 21 Налогового кодекса Российской Федерации. [5]

Налоговыми резидентами признаются физические лица, которые находятся на территории государства не менее 183 календарных дней в течение 12 месяцев, следующих подряд.

Объектом налогообложения НДФЛ является доход, который был получен налогоплательщиками. К доходам, которые могут получить физические лица, относятся дивиденды и проценты, страховые выплаты, доходы от использования авторских прав, доходы от реализации недвижимого имущества, акций, ценных бумаг, долей участия в уставном капитале, пенсии, пособия, стипендии, доходы от использования транспортных средств и так далее.

Налоговые ставки по НДФЛ прописаны в статье 224 Налогового кодекса РФ. В организации ООО «Руслан-Строй» из всех видов ставок по НДФЛ применяется только ставка в 13% к доходам всех работников организации.

Все действующие налоговые ставки проиллюстрированы в таблице 2.

Таблица 2 - Налоговые ставки по НДФЛ

Ставка, (%)	Доходы, облагаемые НДФЛ по данной ставке
1	2
13	Все доходы, если иное не установлено статьями 224 Налогового кодекса РФ
35	1. Стоимость выигрышей и призов 2. Процентные доходы по вкладам 3. Материальная выгода, которая образуется при пользовании заемными средствами
30	Все доходы, которые были получены физическими лицами, которые не являются налоговыми резидентами РФ
9	Проценты по облигациям с ипотечным покрытием

Налоговые вычеты, предоставляемые Налоговым кодексом Российской Федерации представлены схематически на рисунке 3.

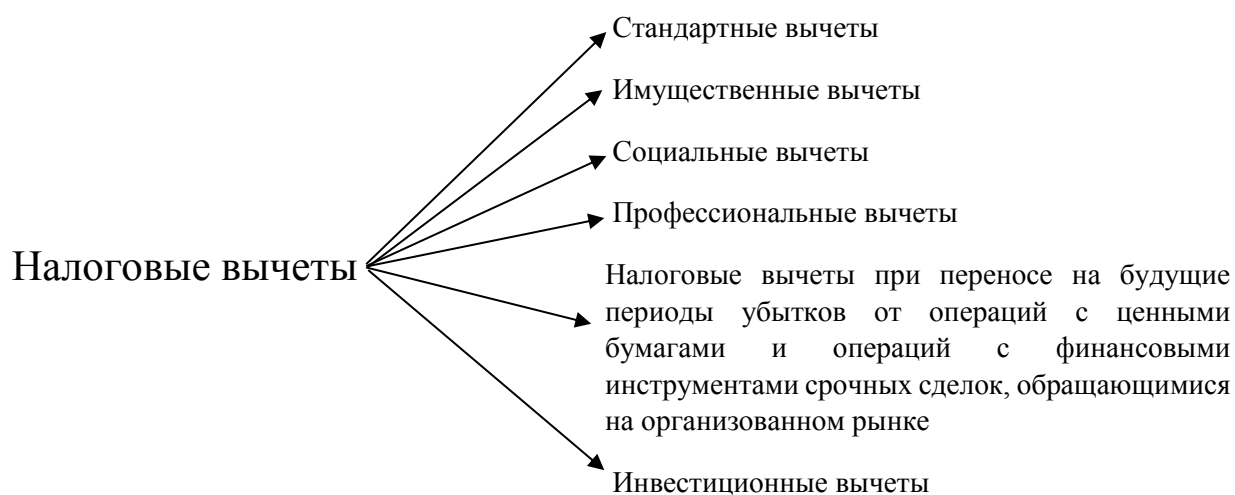


Рисунок 3 – Налоговые вычеты

Из представленной классификации вычетов на рисунке в организации работникам предоставили только стандартные вычеты, т.к. за рассматриваемый период получили заявления только по ним.

Бухгалтерский учет оплаты труда в компании действует на основании и в соответствии с требованиями Федерального закона «О бухгалтерском учёте». Федеральный закон определяет порядок оценки имущества организации, правила оформления бухгалтерской документации: учет имущества, обязательств и фактов хозяйственной жизни в валюте Российской Федерации – рублях, документы оформляются на русском языке, все документы, связанные с денежными средствами, должны быть обязательно подписаны руководителем и

главным бухгалтером. [11]

В организации ООО «Руслан-Строй» установлен рабочий план счетов на основании Приказ Минфина «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкции по его применению», в соответствии с масштабами и особенностями деятельности предприятия. Приказ Минфина определяет счета и типовую корреспонденцию для учета расходов на оплату труда, предусматривает для учета расчетов с персоналом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». В инструкции приведен порядок использования данных счетов. [12, 17]

В компании выполняются все требования трудового законодательства РФ по учету оплаты труда работников в организации. Требования Трудового кодекса и прочих законодательных норм представлены и закреплены локальными нормативными актами в организации.

1.2 Учет расчетов с персоналом по выплате основной заработной платы

В ООО «Руслан - Строй», согласно пункту 1.3 «Положении об оплате труда работников», (Приложение Г), применяется повременно-премиальная система оплаты труда – сотрудники всех подразделений получают заработную плату по такой системе. Повременная форма оплаты труда характеризуется тем, что заработная плата рабочего зависит от количества затраченного на работу времени. В отличие от простой системы повременно-премиальная система заинтересовывает работников в качественном выполнении и в перевыполнении производительных задач, за что и выплачивается премия. Также причиной выбора такой системы является относительная простота ведения учета по сравнению со сдельной формой оплаты труда.

Помимо основного оклада сотрудники получают премии согласно «Положению о премировании» (приложение Д) за качественное и своевременное выполнение работ и за личный творческий вклад работника. «Положения о премировании» утверждено директором.

Повременная форма оплаты труда характеризуется тем, что заработная плата рабочего зависит от количества затраченного времени на работу (фактически отработанного) с учетом квалификации рабочего и условий труда:

$$ЗПОВ = ЗЧ.СТ. \times ФД \quad (1)$$

где *ЗПОВ* – заработная плата повременщика, руб.;

ЗЧ.СТ. – часовая тарифная ставка повременщика, соответствующая его разряду и условиям труда, руб.;

ФД – действительный фонд отработанного времени, часы.

В ООО «Руслан - Строй» прием на работу осуществляется после личной беседы претендента на вакансию с инспектором по кадрам. Заявление о приеме на работу подписывает генеральный директор. Со всеми сотрудниками, работающими на предприятии, заключен трудовой договор (Приложение Е).

В настоящее время в ООО «Руслан - Строй» учет труда оформляется документально, при помощи следующих документов:

- при приеме на работу специалиста оформляют приказ о приеме на работу (Приложение Ж);
- личная карточка работника;
- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (Приложение З);
- при увольнении оформляют приказ об увольнении (Приложение И);
- по работникам, уходящим в очередной трудовой отпуск, начисления осуществляется с оформлением Записки-расчета о предоставлении отпуска работнику, где рассчитывается среднедневной заработок из расчета 12 отработанных месяцев до момента ухода в отпуск (Приложение К);
- табель учета рабочего времени». На основании предоставленного табеля учета рабочего времени, а также в соответствии с приказами на выплату премий, бухгалтерией составляется ведомость начисления заработной платы по подразделениям, в которой отражаются все начисления и удержания по каждому работнику подразделения;
- расчетно-платежная ведомость. Начисление заработной платы производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов. Такая ведомость составляется раз в месяц (на момент выплат заработной платы сотрудникам), в бухгалтерии в одном экземпляре.
- лист нетрудоспособности (больничный лист). В случае болезни работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. После поступления больничного листа в организацию производится его оплата. Средства перечисляются в день, когда производится выплата авансовой или окончательной части заработной платы. При расчете суммы выплат учитывается заработок сотрудника и его страховой стаж. При этом первые 3 дня болезни оплачиваются за счет средств работодателя, а с 4-го дня – за счет средств ФСС. [15]

В ООО «Руслан-Строй» в целях обеспечения работы используется график сменности 2 бригад рабочих, каждая из которых работают в режиме «три через три»: бригада А работает три дня по 12 часов, а после работники получают 3 дня отдыха, пока на работу выходит бригада Б, тоже в 12 часовой рабочий день. (таблица 3).

Таблица 3 - График сменности работе в 12 часовой рабочий день (2 бригады, Тсм – 12 час.)

Неделя	Бригада (А, Б)						
1	2						
1	А	А	А	Б	Б	Б	А
2	А	А	Б	Б	Б	А	А
3	А	Б	Б	Б	А	А	А
4	Б	Б	Б	А	А	А	Б
5	Б	Б	А	А	А	Б	Б
6	Б	А	А	А	Б	Б	Б

Расчет, начисление и выплата заработной платы работника выглядит следующим образом. Оклад водителя Балакерева С.К. составляет 25 000 руб. С учетом районного коэффициента и северной надбавки сумма составляет 40 000 руб. Сумма премии за качественную работу составила 5 000 руб.

Расчет заработной платы водителя:

1. Начисляется сумма оплаты (с учетом того, что водитель фактически отработал весь месяц): 40 000 руб.

2. Начислено вместе с премией:

$40\,000 + 5\,000 = 45\,000$ руб.

3. Рассчитывается сумма налога на доходы физических лиц (НДФЛ) (с начисленной заработной платы НДФЛ, налоговая ставка налога установлена в размере 13%. НДФЛ уплачивается в налоговую инспекцию, в которой организация состоит на учёте):

$(45\,000 \times 13) / 100 = 5\,850$ руб.

4. Итого, заработная плата к выдаче:

$45\,000 - 5\,850 = 39\,150$ руб.

Все расчеты по начислению оплаты труда можно свести в таблицу 3.

Таблица 4 - Бухгалтерский учет начисления оплаты труда

Дата	Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
			Дебет	Кредит
1	2	3	4	5
30.01.2018	Начислена оплата за фактическое отработанное время	45 000	20	70

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5
30.01.2018	Начислена премия	5 000	20	70
30.01.2018	Начислены страховые взносы в фонды (32,4%).	14 580	20	69
30.01.2018	Удержан НДФЛ	5 850	70	68.1
01.02.2018	Перечислена с расчетного счета сумма оплаты труда	39 150	70	51

В условиях, отклоняющихся от нормальных в ООО «Руслан - Строй» оплата труда сотрудников производится следующим образом.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за утренний период. В ООО «Руслан - Строй» часовая тарифная ставка работника, получающего месячный оклад, определяется путем деления месячного оклада на нормальное количество рабочих часов в данном месяце.

Расчет заработной платы за сверхурочную работу рабочему Лебедеву С.К. приводится далее.

Оплата труда с учетом районного коэффициента и северной надбавки составила 20 000 руб. Ежемесячная премия составила 4 000 руб.

Сотрудником весь месяц был отработан полностью.

1. Оплата труда 20 000 руб.

2. С премией:

$20\,000 + 4\,000 = 24\,000$ руб.

3. Начисляется плата за сверхурочную работу:

Сотрудником было отработано 172 ч (нормальное количество рабочих часов – 160), сверхурочно – 12 ч.

Определим плату за один час работы:

$20\,000 / 160 \text{ ч.} = 125$ руб.

Плата за два первых часа сверхурочной работы установлена в полуторном размере:

$125 \times 1,5 = 187,5$ руб.

$187,5 \times 2 \text{ ч.} = 375$ руб.

Плата за последующие часы сверхурочной работы установлена в двойном размере:

$125 \times 2 = 250$ руб.

$250 \times 10 \text{ ч.} = 2\,500 \text{ руб.}$

Оплата сверхурочной работы составила:

$375 + 2\,500 = 2\,875$

4. Итого начислено:

$24\,000 + 2\,875 = 26\,875 \text{ руб.}$

5. Удерживаем НДФЛ:

$(26\,875 \times 13) / 100 = 3\,493,8 \text{ руб.}$

6. Заработная плата к выдаче:

$26\,875 - 3\,493,8 = 23\,381,2$

Расчеты по начислению оплаты за сверхурочную работу можно свести в таблицу 5.

Таблица 5 - Бухгалтерский учет оплаты за сверхурочную работу

Дата	Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
			Дебет	Кредит
1	2	3	4	5
30.01.2018	Оплата труда	20 000	20	70
30.01.2018	Начислена премия	4 000	20	70
30.01.2018	Начислена оплата труда за сверхурочную работу	2 875	20	70
30.01.2018	Начислены страховые взносы в фонды (32,4%).	7 776	20	69
30.01.2018	Удержан НДФЛ	3 493,8	70	68.1
31.02.2018	Выдана из кассы сумма оплаты труда	23 381,2	70	50.1

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Выходные дни предоставляются всем работникам еженедельно в соответствии с трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка общества.

Расчета оплаты труда в выходные дни на примере ООО «Руслан - Строй» производится следующим образом. Основному рабочему Смирнову К.И. установлен оклад в размере 20 000 руб. В марте 2018 г. работник полностью отработал месячную норму рабочего времени. И в этом же месяце он в связи с производственной необходимостью работал в выходные дни (17, 18 и 25 марта). В трудовом договоре установлена оплата за работу в выходные и праздничные дни в двукратном размере.

1. Оклад составил 20 000 руб.

2. Начисляем плату за работу в выходные дни:

При окладе 15 000 руб. среднедневной заработок составил:

$$20\,000 \text{ руб.} / 22 \text{ дн.} = 909,1 \text{ руб.}$$

Оплата за работу в выходные дни составила:

$$(909,1 \times 3 \text{ дн.}) \times 2 = 5\,454,6 \text{ руб.}$$

Итого начислено:

$$20\,000 + 5\,454,6 = 25\,454,6 \text{ руб.}$$

5. Удерживаем НДФЛ:

$$(25\,454,6 \times 13) / 100 = 3\,309 \text{ руб.}$$

6. Заработная плата к выдаче:

$$25\,454,6 - 3\,309 = 22\,145,6 \text{ руб.}$$

Расчет оплаты труда в выходные дни сведен в таблицу 6.

Таблица 6 - Бухгалтерский учет оплаты за выходные и праздничные дни

Дата	Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
			Дебет	Кредит
1	2	3	4	5
30.01.2018	Начислена сумма оклада	20 000	20	70
30.01.2018	Начислена сумма оплаты труда за работы в выходные дни	5 454,6	20	70
30.01.2018	Начислены страховые взносы в фонды (32,4%).	8247,4	20	69
30.01.2018	Удержан НДФЛ	3 309	70	68.1
01.02.2018	Выдана из кассы сумма оплаты труда	22 145,6	70	50.1

Следует отметить, что расчет НДФЛ в примерах сделан условно и в расчет брался только текущий период (январь) отработанный работником. Согласно НК РФ, для расчета НДФЛ необходимо определить налоговую базу. Она равна сумме начисленного за налоговый период дохода работника за минусом необлагаемых доходов и стандартных и (или) имущественных налоговых вычетов. В примерах, также не учитывались возможные налоговые вычеты, предоставляемые работникам.

Как было указано выше в организации установлена повременная – премиальная система оплаты труда для всех категорий работников. Такой выбор обусловлен тем, что при такой системе учет оплаты труда вести легче, менее трудозатратно и не требует дополнительных мер для надзора за выполненной работой, работники более заинтересованы, в таком случае,

работать в данной организации. Но при повременной системе рабочие организации меньше заинтересованы в качестве выполненной работы и в ранних сроках сдачи объекта заказчику. А организации приходится выплачивать заработную плату рабочим независимо от объемов выполняемой работы и сроков сдачи объекта. Учитывая такую специфику работы предприятия, следует ввести делегирование форм оплаты труда по подразделениям. Необходимо устанавливать разные формы оплаты труда в разных отделах, соответственно. Чтобы мотивировать персонал работать в таких условиях, быть заинтересованным в своевременной сдаче объекта, чуть далее будет предложено подходящее, для такой ситуации, решение в виде системы премирования.

На рисунке 4 приведены основные формы и системы заработной платы, применяемые в российской практике.



Рисунок 4 - Формы и системы заработной платы

Сдельная форма оплаты труда – это форма оплаты, при которой заработок работника зависит от количества произведенной (обработанной) продукции, с учетом сложности, качества, а также условий труда.

Заработная плата сдельщиков определяется по формуле:

$$ЗСД = H \times P \quad (2)$$

где $ЗСД$ – заработная плата сдельщика, руб.;

H – количество изготовленной (обработанной) продукции в натуральных измерителях (штуки, тонны и др.);

P – расценка за единицу продукции, операцию, руб.

В свою очередь расценка определяется по формуле:

$$P = ЗЧ.СТ. \times НШТ \times КП.Р. \quad (3)$$

где P – расценка за единицу продукции (за одну деталь, за одну операцию), руб.;

$ЗЧ.СТ.$ – часовая тарифная ставка рабочего соответствующего разряда с учетом условий труда, руб.;

$НШТ$ – норма времени на изготовление (обработку) единицы продукции, одной операции, мин;

$КП.Р.$ – коэффициент повышения расценки (коэффициент равен 1.2);

Формулы расчета остальных систем (кроме простой сдельной и повременной, приведенных в этой главе) сдельной формы приведены в таблице 7.

Таблица 7 - Системы сдельной формы оплаты труда

Система	Формула расчета (тип выплаты)	Пояснения
1	2	3
Сдельно – премиальная	Простая сдельная + сумма премии,	Премии за достижение установленных показателей и оснований
Сдельно – прогрессивная	Простая сдельная (в пределах плана) + кол-во единиц продукции сверх плана * на прогрессивную единицу расценки,	
Косвенно сдельная	Простая повременная + сумма премии (в зав-ти от % выполнения и перевыполнения плана основными рабочими),	Для стимулирования труда вспомогательных рабочих обслуживающих станки и оборудования рабочих основного производства.
Аккордная	Выплата определенной суммы за достижение показателей, установленных аккордным заданием,	Можно применять в след. случаях: <ul style="list-style-type: none">• предприятие не укладывается в срок с выполнением заказа, при невыполнении оно обязано будет заплатить штрафы;• при ЧС;• при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

Согласно пунктам 3.1, 3.2 и 3.3 положения о премировании - размер премии не лимитируется, устанавливается директором и определяется с учетом личного трудового

вклада. Определения данные в этих и других пунктах положения не дают исчерпывающей информации и не определяет четко систему премирования:

- не определены показатели премирования,
- не даны условия и конкретные размеры премий,
- не дана периодичность.

Учитывая вышеописанную специфику работы строительной организации, подходящим методом премирования основных рабочих будет премирование за своевременное завершение работ (в соответствии с календарным планом проведения строительных работ). [1]

В современной российской практике отсутствуют установленные нормативными актами положения о премировании за своевременную сдачу объектов. Можно обратиться к законодательству СССР, в частности к Постановлению Госкомтруда СССР, Госстроя СССР, Президиума ВЦСПС от 11.09.1979 N 392/166/9-4 "Об утверждении Положения о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства". В соответствии с Постановлением в предприятии нужно изначально установить фиксированный размер премии для основных рабочих. В соответствии с изменениями сроков сдачи объекта – размер премии изменяется. В Приложении к Постановлению установлена норма премии в пределах от 1 до 2% - от сметной стоимости строительно-монтажных работ. [9]

В соответствии с 4 абзацем, пункта 3 Постановления – в предприятии стоит устанавливать следующие вариации суммы премии:

1. Если срок сдачи объекта (или срок ввода в действие) сокращается на 30% по сравнению со сроком в календарном плане, то размер премии повышается минимум на 30%.
2. При сокращении сроков на 20%, премия повышается на 25%.
3. При сокращении сроков на 10% премия повышается на 10%.

Для работников АУП рекомендуется установить дополнительные поощряющие выплаты за высокий уровень дисциплины, качественное исполнение распоряжений директора, за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

Индексация заработной платы является не только некой мерой по защите персонала организации от инфляции, мерой по повышению покупательной способности, также обязанность по проведению индексации закреплена законодательством, а именно ТК РФ. Если нарушится положение кодекса – то предприятие могут привлечь к административной ответственности. Статья 134 ТК РФ увязывает индексацию с ростом потребительских цен на товары и услуги. Но, в отсутствие единого порядка проведения индексации работодатель волен сам выбрать себе ориентир для индексации. [17]

Специалисты Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) советуют привязать

индексацию оклада (или тарифа) с индексом потребительских цен, а саму индексацию советуют провести раз в полгода. [13]

Значение коэффициента индексации рассчитывается главным бухгалтером в конце первого месяца первого полугодия путем перемножения ежемесячных индексов роста потребительских цен по России за предыдущее полугодие. При этом используются официальные данные Федеральной службы государственной статистики об уровне инфляции по России за предыдущее полугодие. Полученный коэффициент применяется с 1 января и с 1 июля. [22]

При этом важно, чтобы индексировались не выплаты, установленные в процентах от оклада, так как такие выплаты следует рассчитать от уже проиндексированного оклада.

В таблице 8 представлены отделы предприятия и соответствующие им формы и системы оплаты труда, с пояснениями.

Таблица 8 – Системы ОТ по отделам

Подразделение	Форма ОТ	Пояснения
1	2	3
Основные рабочие	Сдельно-прогрессивная.	Фиксированный размер премии от сметной стоимости строительно-монтажных работ. В соответствии с изменениями сроков сдачи объекта – размер премии изменяется.
АУП	Повременно-премиальная система.	Дополнительные поощряющие выплаты за высокий уровень дисциплины, качественное исполнение распоряжений директора, за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
Вспомогательные работники	Повременно-премиальная система.	Премия за отсутствие нарушений ПДД, опозданий, удержание расходов автомобиля в пределах нормативов.

1.3 Учет расчетов по дополнительной заработной плате, компенсациям и гарантиям

Организация ООО «Руслан-Строй» производит выплаты гарантий и компенсаций, обязательных согласно трудовому законодательству, описывается это в пунктах с 1.12 по 1.15 Положения об оплате труда работников.

В соответствии с этим на предприятии, существуют следующие случаи оплаты исходя из среднего заработка:

1. при подготовке плана общего (коллективного) договора, при освобождении работников для участия в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ);

2. при переводе работника в иную работу без его согласия, в период вплоть до 1-го месяца (при ЧС и в случаях простоя, при замещении другого работника при ЧС);
3. прекращении трудового договора из-за нарушений, установленных ТК или иным сводом правил и федеральных законов, если нарушение таких правил исключает продолжение работы (в соотв. со ст. 84 ТК РФ), если нарушение не по вине работника, то ему прилагается выходное пособие (в размере среднего заработка);
4. обеспечении ежегодного оплачиваемого отпуска (в соотв. со ст. 114 ТК РФ);
5. оплате неиспользованного отпуска (при увольнении или по заявлению сотрудника, в соотв. со ст. 126 ТК РФ);
6. неисполнении работником норм труда, невыполнении трудовых и должностных обязанностей по вине работодателя (в соотв. со ст. 155 ТК РФ);
7. время простоя по вине работодателя (не менее 2/3 среднего заработка, в соотв. со ст. 157 ТК РФ);
8. направлении сотрудника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);
9. участия сотрудника в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ);
10. обеспечении учебного отпуска работникам (ст. 177 ТК РФ);
11. освобождении от работы при сокращенной рабочей неделе (ст. 173, 174, 176 ТК РФ);
12. выплате выходного пособия, при расторжении трудового договора (в случаях ликвидации организации, сокращении численности штата, отказе работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, призыве работника на военную службу, отказе работника от перевода в другую местность вместе с организацией, признании работника недееспособным, отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора, ст. 178 ТК РФ);
13. компенсации при расторжении договора от нового собственника организации (ст. 181);
14. переводе сотрудника на нижеоплачиваемую работу (ст. 182);
и прочие случаи (согласно статьям 185, 186, 187, 234, 254, 396, 258, 262, 279, 296, 318 - Трудового кодекса РФ).

На примере ООО «Руслан - Строй» далее приведен расчет и бухгалтерский учет дополнительной заработной платы.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Во время отпуска за работником сохраняется средний заработок. При расчете среднего заработка за основу берется средний дневной заработок.

Рабочий Русаков И.А. ООО «Руслан - Строй» уходит в отпуск длительностью 28 дней с 1 апреля 2018 года. Выплаты, начисленные за 12 предшествующих месяцев, составили 255 000,4 руб. Среднемесячное число календарных дней - 29,3.

1. Рассчитаем среднедневной заработок за 12 предшествующих месяцев:

$$255\,000,4 : 12 : 29,3 = 725,3 \text{ руб.}$$

2. Резерв отпускных:

$$725,3 \times 28 \text{ дн.} = 20\,308,4 \text{ руб.}$$

3. Удерживаем НДФЛ с начисленных отпускных:

$$(20\,308,4 \times 13) / 100 = 2\,640 \text{ руб.}$$

4. Заработная плата к выдаче:

$$20\,308,4 - 2\,640 = 17\,668,4$$

В таблице 9 приведен бухгалтерский учет отпускных.

Таблица 9 - Бухгалтерский учет оплаты отпускного пособия

Дата	Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
			Дебет	Кредит
1	2	3	4	5
	Формирование резерва	20 308,4	20	96
27.03.2018	Начислена сумма отпускного пособия за счет резерва	20 308,4	96	70
27.03.2018	Начислены страховые взносы в фонды (32,4%).	6 580	96	69
28.03.2018	Выдана из кассы сумма отпускного пособия	17 668,4	70	50.1

Отпускные включаются в совокупный доход работника. Следовательно, с этих сумм удерживается НДФЛ.

Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности можно представить следующим образом.

Работник Мысов И.А. работает в ООО «Руслан - Строй» с 10.02.2009 года. В 2018 году он проболел с 15 по 22 января (8 дней). В 2017 году его заработная плата, на которую начислялись страховые взносы, составила 383 200 рублей. В 2016 году – 468 500 рублей.

1. Расчёт страхового стажа:

> 8 лет, отсюда 100% СДЗ (среднедневной заработок).

$$2. \text{СДЗ} = (З.П.2016 + З.П.2017) / 730 = 1\,166,71$$

3. За счет работодателя три дня:

$$1\,166,71 \times 3 \times 100\% = 3\,500,13$$

4. За счет ФСС пять дней:

$$1\,166,71 \times 5 \times 100\% = 5\,833,55$$

5. Итог по больничному листу:

$$3\,500,13 + 5\,833,55 = 9\,333,68$$

5. Удержание НДФЛ:

$$(9\,333,68 \times 13) / 100 = 1\,213 \text{руб.}$$

7. Заработная плата к выдаче:

$$9\,333,68 - 1\,213 = 8\,120,68$$

В таблице 10 приведен расчет и бухгалтерский учет оплаты пособия.

Таблица 10 - Бухгалтерский учет оплаты пособия по временной нетрудоспособности

Дата	Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
			Дебет	Кредит
1	2	3	4	5
05.02.2018	Начислено пособие за первые три дня за счет работодателя	3 500,13	20	70
05.02.2018	Начислено пособие за счет средств ФСС	5 833,55	69	70
08.02.2018	Выдана из кассы сумма	8 120,68	70	50.1

При временном переводе на другую работу предприятие с работником заключает дополнительное соглашение к трудовому договору, с установлением новой временной функцией работника, срока перевода и условий оплаты труда. При переводе на другую работу обязательно согласие работника, кроме исключительных случаев – когда жизнь и здоровье работника ставится под угрозу в связи с ЧС. В таком случае нет нужды в оформлении дополнительного соглашения.

Если работник переведен на вышеоплачиваемую работу, то устанавливается оклад соответствующей должности, на которую работник временно переведен. Если же работник переведен на более низкооплачиваемую – оклад устанавливается в размере не ниже среднего заработка по прежней должности.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка. Средняя рассчитывается из начисленной фактически зарплаты и отработанного времени за предшествующих начала простоя 12 месяцев. Если же простой начавшись в одном месяце продолжается в другом, то перерасчет не делается, поскольку издается один приказ о простое, расчет производится один раз.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается 2/3 оклада, рассчитанного соответственно времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

В таблице 11 приведены случаи и размеры выплат выходного пособия.

Таблица 11 - Выплаты выходного пособия

Основание расторжения (прекращения) трудового договора	Размер выходного пособия (ст. 178 ТК РФ)
1	2
<p>1. Причины, не зависящие от трудового договора (ст. 83 ТК РФ):</p> <p>1.1 Военная служба или альтернативная гражданская служба работника;</p> <p>1.2 Восстановление на работу работника, ранее выполнявшего эту работу;</p> <p>1.3 Медицинское заключение о признании работника неспособным к трудовой деятельности.</p> <p>2. Изменения условий трудового договора (ст. 77 и 327.7 ТК РФ)</p> <p>2.1 Отказ работника от продолжения работы из-за измененных условий</p> <p>2.2 Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у организации соответствующей работы</p> <p>2.3 Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем</p> <p>2.4 Приостановление или аннулирование разрешения на работу иностранного гражданина – работника организации.</p>	<p>Средний заработок за предыдущие две недели.</p> <p>При этом выплата производится и размер выплаты не меняется если увольняются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работники с трудовыми договорами на срок до 2 месяцев, 2. сезонные работники, 3. совместители, 4. лица, достигшие пенсионного возраста.
<p>3. Увольнение работника, при отсутствии у последнего виновных действий (ст. 81 ТК РФ)</p> <p>3.1 Ликвидация предприятия;</p> <p>3.2 Сокращение штата или численности работников предприятия.</p>	<p>Месячный средний заработок.</p> <p>Исключения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. При увольнении сезонного работника – двухнедельный средний заработок, 2. Если трудовой договор на два месяца, то пособие не выплачивается.

Окончание таблицы 11

1	2
4. Прекращение трудовых отношений из-за нарушения организацией установленных ТК или другим федеральным законом правил заключения трудового договора.	Месячный средний заработок.

В таблице 11 представлены размеры и расчеты выходных пособий для работников в соответствии с основаниями и причинами расторжения трудового договора. Организации, при наступлении таких обстоятельств, следует провести расчет выходных пособий вышеуказанным в таблице образом. [22]

Подводя итоги вышеописанного можно сказать, что бухгалтерский учет оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» построен в соответствии с законодательными нормами Российской Федерации. На предприятии все аспекты закреплены локальными нормативными актами, основанными на трудовое и иное законодательство.

Отсутствуют некоторые случаи предоставления гарантий и компенсаций, определенные трудовым законодательством. В частности, это гарантии и компенсации, связанные с:

- Ведения работ вахтовым методом (ст. 302 ТК РФ),
- Избранием работников членами комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ),
- Совмещением работы с образованием (ст. 173-176 ТК РФ),
- Направлением работника работодателем на курсы повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ),
- Направлением работника на независимую оценку квалификации и др. [4]

Вышеуказанные виды гарантий и компенсаций не предоставляются организацией в связи с не наступлением первопричин их предоставления.

Были выявлены недостатки в системе премирования работников компании, также недочеты в произведении индексаций заработной платы. Были предложены изменения в форме оплаты труда, а именно делегирование форм и систем в зависимости от должностей и подразделений. Для основных рабочих была предложена сдельно-прогрессивная, для АУП и вспомогательного персонала – сдельно-премиальная. Изменения, предложенные в системе премирования, касаются принципов их расчета и связываются со сметной стоимостью объекта строительства и со сроками сдачи объекта заказчику.

Индексация заработной платы обеспечивается пунктом 1.5 локального нормативного

акта – Положения об оплате труда работников. Указывается о сроках и частоте индексации и причины, при этом отсутствует принцип расчета индексов. В главе был предложен вариант от Специалистов Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) - привязка индексации оклада (или тарифа) с индексом потребительских цен, проведение самой индексации - раз в полгода. [24]

2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

2.1 Агрегирование методов анализа

Основная задача анализа использования труда на предприятии состоит в том, чтобы выявить все факторы, препятствующие росту производительности труда, приводящие к потерям рабочего времени и падению эффективности использования фонда оплаты труда персонала предприятия.

Анализ трудовых ресурсов проводится по следующим направлениям: [16]

- оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения рабочей силы;
- оценка эффективности использования рабочего времени;
- изучение производительности труда;
- изучение расходов на заработную плату.

При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом. С этой целью рассматриваются:

- состав и структура персонала предприятия;
- обеспеченность предприятия отдельными категориями персонала;
- показатели движения рабочей силы на предприятии.

В ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчётного периода по всем классификационным группам. В процессе анализа изучается соотношение между группами и тенденции изменения этого соотношения.

В ходе анализа численности рабочей силы необходимо выявить реальное положение дел с обеспеченностью организации кадрами. На основе сопоставления показателей среднего разряда рабочих и среднего разряда работ можно определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.

Так как выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определённого количеством рабочего времени, то необходимо отметить, что анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

На изменение фонда рабочего времени (T) оказывают влияние следующие факторы: изменение среднесписочной численности рабочих ($ЧР$); изменение продолжительности рабочего года или количества отработанных дней в среднем за год одним рабочим ($Д$); изменение средней продолжительности рабочего дня ($П$):

$$T = ЧР \times Д \times П. \quad (4)$$

Снижение продолжительности рабочего года отражает целодневные потери рабочего времени, а изменение в сторону снижения продолжительности рабочего дня – величину внутрисменных простоев.

Кроме прямых потерь рабочего времени, можно также выявить посредством проведения анализа непроизводительные затраты рабочего времени, к которым относится, в частности, время на исправление допущенного брака и на работы, связанные с нарушениями нормальных условий труда, и др.

Расчет количественного влияния факторов на изменение фонда рабочего времени можно определить способ абсолютных разниц. Суть данного способа заключается в том, что по каждому фактору определяется абсолютное отклонение, которое затем необходимо умножить на плановое или фактическое значение всех остальных факторов:

$$\Delta T_{\text{ОБЩ}} = T_{\Phi} - T_{\text{ПЛ}}; \quad (5)$$

$$\Delta T_{\text{ЧР}} = (ЧР_{\Phi} - ЧР_{\text{ПЛ}}) \times Д_{\text{ПЛ}} \times П_{\text{ПЛ}}; \quad (6)$$

$$\Delta T_{\text{Д}} = (Д_{\Phi} - Д_{\text{ПЛ}}) \times ЧР_{\Phi} \times П_{\text{ПЛ}}; \quad (7)$$

$$\Delta T_{\text{П}} = (П_{\Phi} - П_{\text{ПЛ}}) \times Д_{\Phi} \times ЧР_{\Phi}. \quad (8)$$

где $пл$ – показатель планового (базового) периода;
 ϕ – показатель фактического (текущего) периода.

Для выявления причин, связанных с целодневыми и внутрисменными потерями рабочего времени, необходимо сопоставить данные фактического и планового баланса рабочего времени, что позволит выявить причины, оказавшие влияние на снижение потерь рабочего времени.

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается на уровне производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. Данный показатель отражает как положительные стороны работы, так и ее недостатки. Производительность труда характеризует результативность, плодотворность и эффективность конкретного вида труда.

Важнейшими показателями являются выработка и трудоемкость. [26]

Выработка – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В связи с тем, что затраты труда могут быть выражены количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом рабочих или работающих, различают показатели среднечасовой, дневной и годовой выработки на одного рабочего. Среднегодовая выработка определяется как на одного рабочего, так и на одного работающего.

Трудоемкость продукции – затраты времени на производство единицы продукции определенного вида.

В ходе анализа производительности труда по этому показателю целесообразно: дать оценку выполнения плана по производительности труда; выявить факторы и определить размер их влияния на производительность труда; определить резервы роста производительности труда.

Среднегодовая выработка продукции одним работником ($ГВ$):

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ, \quad (9)$$

где $ГВ$ – среднегодовая выработка продукции одним работником;

$УД$ – доля рабочих в общей численности работников;

$Д$ – количество отработанных дней одним рабочим за год;

$П$ – средняя продолжительность рабочего времени;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка продукции.

При анализе производительности труда необходимо произвести также факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени. Анализ можно произвести способом цепных подстановок.

$$ВП = ЧР \times Д \times П \times ЧВ, \quad (10)$$

где $ЧР$ – среднегодовая численность рабочих;

$Д$ – отработано дней одним рабочим;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка рабочего.

$$ВП_{пл} = ЧР_{пл} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл};$$

$$ВП_{усл} = ЧР_{ф} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл};$$

$$ВП_{УСЛ2} = ЧР_{\Phi} \times Д_{\Phi} \times П_{Пл} \times ЧВ_{Пл};$$

$$ВП_{УСЛ3} = ЧР_{\Phi} \times Д_{\Phi} \times П_{\Phi} \times ЧВ_{Пл};$$

$$ВП_{\Phi} = ЧР_{\Phi} \times Д_{\Phi} \times П_{\Phi} \times ЧВ_{\Phi}.$$

На изменение объема валовой продукции оказывают влияние факторы:

1. изменение среднегодовой численности рабочих:

$$\Delta ВП_{ЧР} = ВП_{УСЛ1} - ВП_{Пл};$$

2. изменение количества дней, отработанных одним рабочим за год:

$$\Delta ВП_{Д} = ВП_{УСЛ2} - ВП_{УСЛ1};$$

3. изменение средней продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ВП_{П} = ВП_{УСЛ3} - ВП_{УСЛ2};$$

4. изменение среднечасовой выработки:

$$\Delta ВП_{ЧВ} = ВП_{\Phi} - ВП_{УСЛ3}.$$

В условиях рынка особое значение имеет анализ рентабельности персонала. Рентабельность персонала ($R_{П}$) определяется как отношение прибыли ($П$) к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала ($Ч_{ППП}$). Прибыль в свою очередь зависит от рентабельности продаж, оборачиваемости капитала и величины функционирующего капитала. Таким образом факторную модель рентабельности персонала можно представить в следующем виде:

$$R_{П} = П / Ч_{ППП} = П / В \times В / ВП \times ВП / Ч_{ППП}, \quad (11)$$

где $П$ – прибыль от реализации продукции;

$Ч_{ППП}$ – среднесписочная численность работников;

$В$ – выручка от реализации продукции;

$ВП$ – стоимость выпуска продукции в действующих ценах;

$R_{ППП}$ – рентабельность персонала.

Анализ использования фонда заработной платы начинают с расчёта абсолютного и относительного отклонения фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ($\Phi ЗП_{\Phi}$) с плановым фондом заработной платы ($\Phi ЗП_{Пл}$) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников. Однако абсолютное отклонение рассчитывается без учёта степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор поможет расчёт относительного отклонения фонда заработной платы.

Абсолютное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta\PhiЗП (абс.) = \PhiЗП_{\phi} - \PhiЗП_{пл} \quad (12)$$

Для этого переменная часть фонда заработной платы ($\PhiЗП_{пер}$) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции ($K_{пл}$). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции.

Постоянная часть оплаты труда ($\PhiЗП_{пост}$) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных.

Относительное отклонение фонда заработной платы: [29]

$$\Delta\PhiЗП (отн.) = \PhiЗП_{\phi} - (\PhiЗП_{пер} \times K_{пл} + \PhiЗП_{пост}), \quad (13)$$

В процессе последующего анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы.

Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом ($J_{ЗП}$): [28]

$$J_{ЗП} = \frac{\text{Средняя зарплата за отчетный период}}{\text{Средняя зарплата за базисный период}}, \quad (14)$$

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ($J_{ПТ}$):

$$J_{ПТ} = \frac{\text{Средняя выработка за отчетный период}}{\text{Средняя выработка за базисный период}}, \quad (15)$$

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения $K_{оп}$ и анализируют его в динамике:

$$K_{оп} = J_{пт} / J_{зп}, \quad (16)$$

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm \mathcal{E} = \Phi_{ЗПф} \times ((J_{зп} - J_{пт}) / J_{зп}), \quad (17)$$

где $\Phi_{ЗПф}$ – фонд заработной платы фактический;

$\pm \mathcal{E}$ – экономия или перерасход фонда.

2.2 Информационное обеспечение анализа трудовых ресурсов

Исходные данные для анализа трудовых ресурсов предприятия можно разделить на следующие группы:

1. Первичные документы.

К первичным документам, которые составляются в отделе кадров, относятся: приказ о приеме работника на работу (форма № Т-1) и приказ о прекращении трудового договора с работником (форма № Т-8), которые применяются для учета принимаемых на работу и увольняемых работников по трудовому договору. Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняются работником кадровой службы на лиц, принятых на работу. [8]

К первичным документам, которые заполняются в бухгалтерии, относятся: табель учета рабочего времени (для повременщиков), наряды, акты-приемки выполненных работ (для сдельщиков).

2. Данные бухгалтерского учета. [16]

Для получения информации для проведения анализа используется расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49), расчетная ведомость (форма № Т-51), платежная ведомость (форма № Т-53).

Для анализа используется следующая информация: суммы по видам оплат из фонда заработной платы, а также другие доходы в виде различных социальных и материальных благ, предоставленных работнику, оплаченных за счет прибыли организации и подлежащих

включению в налоговую базу.

3. Данные статистического учета.

Форма № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» содержит следующие показатели: численность и начисление заработной платы; использование рабочего времени; движение работников и предполагаемое высвобождение.

В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штат.

Ключевые показатели деятельности ООО «Руслан-Строй» за 2016 год приведены в таблице 12 (Приложения А, В).

Таблица 12 - Финансовые показатели ООО «Руслан-Строй» в 2015-2016 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	Изменение (+/-)	Изменение (%)
1	2	3	4	5
Выручка, тыс. руб.	2644	2128	-516	- 19,5
Себестоимость продаж, тыс. руб.	2294	2328	34	1,5
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	350	-200	-550	-157,1
Рентабельность продаж, %	13,2	-9,4	-22,6	-171,2
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	254	-290	-544	-218,1
Среднегодовая стоимость имущества (активов), тыс. руб.	1183,5	1024,5	-159	-13,4
Среднесписочная численность работников, чел.	15	15	х	х
Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.	1172	1297	125	10,7

Как видно из данных таблицы 12, эффективность деятельности в ООО «Руслан-Строй» в 2016 г. по сравнению с 2015 г. существенно снизилась, что было обусловлено снижением выручки на 516 тыс. руб. (на 19,5%), при одновременном увеличении себестоимости на 34 тыс. руб. (1,5 %).

Причиной снижения выручки в 2016 году было снижение объема оказанных услуг, из-за уменьшения количества заказов. Поводом снижения количества заказов могла стать информация о том, что компания находится в реестре «Юридические лица, имеющие взыскиваемую судебными приставами задолженность по уплате налогов, превышающую 1000 рублей» (по данным ФНС). [39]

Важно также отметить рост себестоимости в рассматриваемом периоде. В себестоимость объекта строительства были включены дополнительные сверхнормативные

расходы на закупку материалов. Часть материалов, предназначенных для строительства объекта, была утрачена (материалы пришли в непригодность) во время перевозки до участка. Из-за отсутствия МОЛ, материалы были списаны на прочие расходы. [40] Из-за затраченного времени на приобретение материалов и их доставку на участок – было отставание от плана. В связи с этим увеличилось сверхурочная работа и работа в выходные дни. [6;11]

Уровень среднемесячной заработной платы сотрудников в ООО «Руслан-Строй» вырос, поскольку на предприятии соблюдаются требования законодательства в части обязательного ежегодного индексирования заработной платы.

Индексация заработной платы всех рабочих проводилась 1 января 2016 года в соответствии со статьями 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с законодательством предусматривается несколько способов применения индексации и расчета процента. [4]

Основные варианты – привязка индекса к:

- проценту изменения МРОТ по сравнению с 2015 годом;
- прогнозируемой инфляции за 2016 год;
- индексу потребительских цен за период (по региону местонахождения компании или по России в целом);
- увеличению для трудоспособного населения прожиточного минимума общероссийского или регионального.

В ООО «Руслан-Строй» отсутствует устойчивая система индексации окладов – процент индексации устанавливается приказом директора. Организацией был установлен процент индексации равный 10,4 %. Составные части индекса:

- 1) 4 % - увеличение минимального размера оплаты труда;
- 2) 6,4% - прогнозный уровень инфляции за 2016 год от Министерства экономического развития. [7]

Остальные 0,3 % роста фонда оплаты труда объясняются, частично, ростом премиальных и ростом оплаты сверхурочного рабочего времени и оплаты за работу по выходным и праздничным дням.

В таблице 13 представлены результаты деятельности предприятия в 2017 году (Приложение Б, В).

Таблица 13 - Финансовые показатели ООО «Руслан-Строй» в 2016-2017 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	Изменение (+/-)	Изменение (%)
1	2	3	4	5
Выручка, тыс. руб.	2128	2738	610	28,67
Себестоимость продаж, тыс. руб.	2328	2476	148	6,36

Окончание таблицы 13

1	2	3	4	5
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	-200	262	462	231
Рентабельность продаж, %	-9,4	9,6	19	202,13
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	-290	209	489	168,62
Среднегодовая стоимость имущества (активов), тыс. руб.	1024,5	1026	1,5	0,15
Среднесписочная численность работников, чел.	15	15	-	-
Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.	1297	1228	-69	-5,32

По таблице 13 за 2017 год можно констатировать положительные изменения в деятельности организации. Рост себестоимости на 6,4 процента покрывается положительной динамикой выручки – рост в 28,7 процента, с соответствующим ростом прибыли и рентабельности. Фонд оплаты труда в предприятии снизился на 5,3 процента, несмотря на индексацию, причина такого изменения – снижение премиальных выплат АУП. Уровень индексации окладов в 2017 году была существенно ниже по сравнению с прошлым периодом – 2,5% (на уровень ИПЦ в январе 2017 году по отношению к декабрю 2016 года). [14]

На основании данных предприятия проведем анализ динамики численности работников, их производительности и оплаты труда в ООО «Руслан-Строй».

2.3 Анализ экстенсивных показателей использования труда

Составляющими анализа экстенсивных показателей использования труда являются анализ численности работников и анализ использования рабочего времени. [19]

Анализ численности работников представляется рассмотрением относительного и абсолютного изменения численности. Для расчета относительного и абсолютного изменения численности работников в организации сперва нужно привести их динамику и структуру. Результаты анализа динамики и структуры среднесписочной численности работников ООО «Руслан-Строй» по данным штатного расписания представлены в таблице 14.

В таблице также приведен расчет изменения удельного веса работников разных подразделений в составе штата.

Таблица 14 - Динамика и структура среднесписочной численности работников ООО «Руслан-Строй» в 2015-2016-2017 гг.

Подразделение	Среднесписочная численность, чел			Абс. изм., чел.	Темп при-ста, %	Удельный вес, %			Измен-ие удельного веса
	2015г	2016г	2017г			2015г	2016г	2017 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. АУП	4	4	4	-	-	33,3	33,3	33,3	-

Окончание таблицы 14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Основные рабочие	8	8	8	-	-	46,7	46,7	46,7	-
3. Вспомогательные рабочие	3	3	3	-	-	20,0	20,0	20,0	-
Итого	15	15	15	-	-	100	100	100	-

Как видно из таблицы 14, в рассматриваемый период численность и структура работников ООО «Руслан-Строй» оставалась неизменной. В структуре персонала организации 46,7% составляют основные рабочие, 33,33% составляют работники АУП, 20% составляют вспомогательные рабочие.

Расчет относительного изменения среднесписочной численности работников позволяет оценивать деятельность предприятия исходя из изменения численности работников. Относительное отклонение рассчитывается с учётом фактического изменения объёма производства. Для определения относительного отклонения необходимо плановое (базисное) количество производственных работников пересчитать с учётом изменения выпуска продукции (объёма услуг), а затем фактическое количество сравнить с пересчитанным показателем. Расчет производится по формуле:

$$\Delta R(N) = R^1 - R^0 * Tp(N), \quad (18)$$

где $\Delta R(N)$ – относительное изменение среднесписочной численности;

R^1 – численность работников в отчетном году;

R^0 – численность работников в прошлом году;

$Tp(N)$ – темп роста выручки от продаж без НДС.

$$\Delta R(N) = 15 - 15 * \frac{2128}{2644} = 3 \text{ чел. (2015-2016)}$$

Расчеты показывают, что для уровня выручки 2016 года потребовалось бы всего 12 работников, если бы производительность оставалась такой же, какой она была в 2015 году.

$$\Delta R(N) = 15 - 15 * \frac{2738}{2128} = -4 \text{ чел. (2016-2017)}$$

Однозначной трактовкой отрицательного результата расчета является то, что производительность труда в 2017 году выросла. Причины роста производительности труда покажут последующие расчеты.

Для анализа движения рабочей силы составляется баланс движения рабочей силы,

исходя из следующей зависимости:

$$R^1 = R^0 + R^+ - R^-, \quad (19)$$

где R^1 – численность работников в отчетном году;
 R^0 – численность работников в прошлом году;
 R^+ – количество принятых работников;
 R^- – количество выбывших (уволенных) работников.
 Результаты анализа представлены в таблицах 15 и 16.

Таблица 15 - Баланс движения рабочей силы в ООО «Руслан-Строй» в 2016 году

Поступление			Выбытие		
Причины	Чел.	%	Причины	Чел.	%
1	2	3	4	5	6
1. На замену выбывших работников	3	100	1. По собственному желанию	2	66,7
			2. В связи с достижением пенсионного возраста	1	33,3
Итого поступило	3	100	Итого выбыло	3	100

Таблица 16 - Баланс движения рабочей силы в ООО «Руслан-Строй» в 2017 году

Поступление			Выбытие		
Причины	Чел.	%	Причины	Чел.	%
1	2	3	4	5	6
1. На замену выбывших работников	3	100	1. Расторжение трудового договора (увольнение).	3	66,7
Итого поступило	3	100	Итого выбыло	3	100

На основе баланса движения рабочей силы рассчитываются показатели движения рабочей силы - таблицы 17 и 18.

Таблица 17 - Анализ движения рабочей силы в ООО «Руслан-Строй» в 2015-2016гг.

Показатели	Значение, чел.			Удельный вес, %		
	2015г.	2016г.	Изменение	2015г.	2016г.	Изменение
1	2	3	4	5	6	7
1. Среднесписочная численность	15	15	-	100	100	-
2. Поступило	5	3	-2	33,3	20,0	-13,3
3. Выбыло, в т.ч.:	5	3	-2	33,3	20,0	-13,3
- по собственному желанию	4	2	-2	26,6	13,3	-13,3
- в связи с достижением пенсионного возраста	1	1	-	6,7	6,7	-
4. Число работников, состоявших в списочном составе весь период	10	12	2	66,7	80,0	13,3

Таблица 18 - Анализ движения рабочей силы в ООО «Руслан-Строй» в 2016-2017гг.

Показатели	Значение, чел.			Удельный вес, %		
	2016г.	2017г.	Изменение	2016г.	2017г.	Изменение
1	2	3	4	5	6	7
1. Среднесписочная численность	15	15	-	100	100	-
2. Поступило	3	3	-	20,0	-	-20,0
3. Выбыло, в т.ч.:	3	3	-	20,0	-	-20,0
- по собственному желанию	2	-	-2	13,3	-	-13,3
- в связи с достижением пенсионного возраста	1	-	-	6,7	-	-6,7
- расторжение трудового договора	-	3	3	-	20,0	20,0
4. Число работников, состоявших в списочном составе весь период	12	12	-	80,0	80,0	-

Как видно из таблиц 17 и 18, в ООО «Руслан-Строй» в 2015-2016-2017 гг. движение персонала не привело к изменению численности работников, так как количество поступивших и выбывших сотрудников совпадало в обоих периодах.

Далее рассчитываются основные показатели движения рабочей силы:

- Коэффициент оборота по приёму = отношение общего числа принятых на работу к среднесписочной численности за период:

$$\text{Коб}(+) 2015 = 5/15 = 0,333$$

$$\text{Коб}(+) 2016 = 3/15 = 0,200$$

$$\text{Коб}(+) 2017 = 3,15 = 0,200$$

- Коэффициент оборота по увольнению = отношение общего количества уволенных к среднесписочной численности за период:

$$\text{Коб}(-) 2015 = \frac{5}{15} = 0,333$$

$$\text{Коб}(-) 2016 = \frac{3}{15} = 0,200$$

$$\text{Коб}(-) 2016 = \frac{3}{15} = 0,200$$

- Коэффициент текучести кадров = отношение числа уволенных, за исключением ушедших на пенсию, к среднесписочной численности:

$$\text{Ктек} 2015 = \frac{4}{15} = 0,266$$

$$\text{Ктек} 2016 = \frac{2}{15} = 0,133$$

$$\text{Коб}(-) 2016 = \frac{3}{15} = 0,200$$

- Коэффициент постоянства = отношение числа работников, состоявших в

списочном составе весь период к среднесписочной численности работников:

$$K_{\text{пост 2015}} = \frac{10}{15} = 0,667$$

$$K_{\text{пост 2016}} = \frac{12}{15} = 0,800$$

$$K_{\text{пост 2016}} = \frac{12}{15} = 0,800$$

Как показали выполненные расчеты, несмотря на неизменность численности сотрудников, движение работников в организации имело место, причем в 2016 году показатель текучести кадров снизился с 0,266 до 0,133, а коэффициент постоянства вырос с 0,667 до 0,8, что характеризует кадровую политику предприятия как эффективную, поскольку такая политика обеспечивает постоянство списочного состава работников. К снижению текучести кадров привело снижение коэффициента оборота по выбытию с 0,333 до 0,2 и связанное с ним снижение коэффициента оборота по приему – так же с 0,333 до 0,2.

В 2017 году согласно расчетам, все коэффициенты не изменились, за исключением коэффициента текучести кадров. Коэффициент вырос из-за увеличения количества уволенных по инициативе организации.

Для анализа использования рабочего времени составляется баланс использования рабочего времени.

Как видно из данных таблицы 19, количество выходных дней по графикам сменности равно:

$$D_{\text{в.г}} = 365/6 * 3 = 178 \text{ дн.}$$

Номинальный фонд рабочего времени в днях:

$$V_{\text{н.д}} = 365 - 178 = 187 \text{ дн.}$$

Номинальный фонд рабочего времени в часах:

$$V_{\text{н.ч}} = 187 * 12 = 2244 \text{ час.}$$

Продолжительность очередного отпуска при нормальных условиях работы – 28 календарных дней согласно ТК РФ + 8 дней «северного» отпуска (компенсационный отпуск в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате). [3]

Приходящиеся на отпуск выходные дни уже учтены в балансе рабочего времени при расчете номинального фонда времени, количество рабочих дней на отпуск:

$$D_{\text{ц.н}} = 36 - 36/6 * 3 = 18 \text{ дн.}$$

Результаты расчета показателей баланса рабочего времени основных рабочих представлены в таблицах 19 и 20.

Таблица 19 - Баланс использования рабочего времени 2015-2016 гг.

Показатели	Дни			Часы		
	2015г.	2016г.	изм.	2015г.	2016г.	изм.
1	2	3	4	5	6	7
1. Календарный фонд	365	365	-	х	х	х
2. Выходные дни	178	178	-	х	х	х
3. Табельный фонд	187	187	-	2244	2244	-
4. Очередные отпуска	18	18	-	168	168	-
5. Плановый фонд	173	173	-	2076	2076	
6. Невыходы на работу по болезни и по иным причинам	10	5	-5	120	60	-60
7. Фактический фонд	163	168	5	1956	2016	60

Как видно из таблицы 19, в 2016 году в ООО «Руслан-Строй» численность работников оставалась неизменной, в связи с этим табельный фонд рабочего времени не изменился. Так как очередные отпуска остались неизменными (36 календарных дней для каждого работника согласно ТК РФ и Закону РФ от 19.02.1993 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»), то плановый фонд рабочего времени также оставался неизменным. В связи с уменьшением количества дней невыхода на работу по болезни фактический фонд рабочего времени одного основного рабочего вырос на 5 дней (на 40 часов). [3]

Таблица 20 - Баланс использования рабочего времени 2016-2017 гг.

Показатели	Дни			Часы		
	2016г.	2017г.	изм.	2016г.	2017г.	изм.
1	2	3	4	5	6	7
1. Календарный фонд	365	365	-	х	х	х
2. Выходные дни	178	178	-	х	х	х
3. Табельный фонд	187	187	-	2244	2244	-
4. Очередные отпуска	18	18	-	168	168	-
5. Плановый фонд	173	173	-	2076	2076	
6. Невыходы на работу по болезни и по иным причинам	5	6	1	60	72	12
7. Фактический фонд	168	167	-1	2016	2004	-12

Из таблицы 20 видно, что в 2017 году почти все показатели баланса использования рабочего времени не изменились, исключение - фактический фонд рабочего времени уменьшился на 1 день (соответственно на 12 часов) в связи с увеличением невыходов на работу по болезни (всего невыходов на работу в 2017 году – 6 дней).

2.4 Анализ производительности труда

Производительность труда представляет собой качественный показатель, который характеризует эффективность использования персонала на предприятии. Результаты анализа производительности труда работников ООО «Руслан-Строй» за 2015-2016 гг. приведены в таблице 21.

Таблица 21 - Расчет показателей производительности труда за 2015-2016 гг.

Показатели	Ед. изм.	Период		Абс. Изм.	Темп прироста, %
		2015г.	2016г.		
1	2	3	4	5	6
1.1. Выручка	тыс. руб.	2644	2128	-516	-19,52
1.2. Среднесписочная численность всего персонала	чел.	15	15	-	-
1.3. Среднесписочная численность основных рабочих	чел.	7	7	-	-
1.4. Общее количество человеко-дней, отработанных основными рабочими	чел.-дн.	1141	1176	35	3,07
1.5. Общее количество человеко-часов, отработанных основными рабочими	чел.-час.	13692	14112	420	3,07
2.1. Длительность рабочего года (1.4/1.3)	дн.	163	168	5	3,07
2.2. Продолжительность рабочего дня (1.5/1.4)	час.	12	12	-	-
2.3. Среднегодовая выработка 1 работника (1.1/1.2)	тыс. руб. / чел.	176,3	141,9	-34,4	-19,52
2.4. Среднегодовая выработка 1 основного рабочего (1.1/1.3)	тыс. руб. / чел.	377,71	304,00	-73,71	-19,52
2.5. Среднедневная выработка 1 основного рабочего (1.1/1.4)	тыс. руб. / чел.	2,32	1,81	-0,51	-21,91
2.6. Среднечасовая выработка 1 основного рабочего (1.1/1.5)	тыс. руб. / чел.	0,19	0,15	-0,04	-21,91
2.7. Доля основных рабочих в общей численности персонала (1.3/1.4)	%	46,67	46,67	-	-

Как видно из данных таблицы 21, за 2016 год выручка ООО «Руслан-Строй» сократилась на 19,52% (на 516 тыс. руб.) по сравнению с 2015 годом. Среднесписочная численность работников оставалась неизменной. Общее количество чел.-дн., отработанных основными рабочими ООО «Руслан-Строй» выросло на 3,07% (на 35 чел.-дн.) и составило 1176 чел.-дн. Количество чел.-час., отработанное основными рабочими, также увеличилось на 3,07% (на 420 чел.-час.). Длительность рабочего года выросла на 5 дней из-за сокращения дней временной нетрудоспособности работников. Продолжительность рабочего дня при этом оставалась неизменной. Среднегодовая выработка 1 основного рабочего снизилась на 19,52% (на 73,71 тыс.руб./чел.), снижение привело к снижению объема оказанных услуг.

Для того чтобы построить схему влияния факторов на производительность труда

работников в ООО «Руслан-Строй» проведем детальный анализ показателей выработки.

1) Анализ годовой выработки работников:

Снижение производительности труда (выработки) работников в ООО «Руслан-Строй» за 2016 год составило 34,4 тыс.руб./чел. Фактором снижения производительности труда являлось уменьшение среднегодовой выработки одного основного рабочего на 19,5%. при неизменности доли основных рабочих в общей численности персонала – 46,67%.

2) Анализ годовой выработки рабочих:

В 2016 году снижение среднегодовой выработки одного основного рабочего в ООО «Руслан-Строй» составило 73,71 тыс.руб./чел. Фактором снижения выработки является снижение среднедневной выработки на 0,51 тыс.руб./чел., тогда как увеличение продолжительности рабочего года на 5 дней за счет сокращения дней временной нетрудоспособности, наоборот, препятствовало уменьшению среднегодового показателя выработки.

3) Анализ среднечасовой выработки рабочих:

Снижение среднедневной выработки одного основного рабочего в ООО «Руслан-Строй» составило 0,51 тыс.руб./чел. Фактором снижения выработки является уменьшение среднечасовой выработки на 0,04 тыс.руб./чел. При неизменной продолжительности рабочего дня – 12 часов.

В таблице 12 приведены результаты анализа производительности труда работников ООО «Руслан-Строй» за 2016-2017 гг.

Таблица 22 - Расчет показателей производительности труда за 2016-2017 гг.

Показатели	Ед. изм.	Период		Абс. Изм.	Темп прироста, %
		2016г.	2017г.		
1	2	3	4	5	6
1.1. Выручка	тыс. руб.	2128	2738	610	28,67
1.2. Среднесписочная численность всего персонала	чел.	15	15	-	-
1.3. Среднесписочная численность основных рабочих	чел.	7	7	-	-
1.4. Общее количество человеко-дней, отработанных основными рабочими	чел.-дн.	1176	1169	-7	-0,59
1.5. Общее количество человеко-часов, отработанных основными рабочими	чел.-час.	14112	14028	-84	-0,59
2.1. Длительность рабочего года (1.4/1.3)	дн.	168	167	-1	-0,59
2.2. Продолжительность рабочего дня (1.5/1.4)	час.	12	12	-	-

Окончание таблицы 22

1	2	3	4	5	6
2.3. Среднегодовая выработка 1 работника (1.1/1.2)	тыс. руб. / чел.	141,9	182,5	40,6	28,67
2.4. Среднегодовая выработка 1 основного рабочего (1.1/1.3)	тыс. руб. / чел.	304,00	391,14	87,14	28,67
2.5. Среднедневная выработка 1 основного рабочего (1.1/1.4)	тыс. руб. / чел.	1,81	2,34	0,53	29,28
2.6. Среднечасовая выработка 1 основного рабочего (1.1/1.5)	тыс. руб. / чел.	0,15	0,20	0,05	33,33
2.7. Доля основных рабочих в общей численности персонала (1.3/1.2)	%	46,67	46,67	-	-

Согласно расчетам, за 2017 год выручка ООО «Руслан-Строй» выросла на 28,67% (на 610 тыс. руб.) по сравнению с 2016 годом. Среднесписочная численность работников оставалась неизменной. Общее количество человеко-дней и, соответственно человеко-часов, отработанных основными рабочими, сократилось на 0,59%. Длительность рабочего года уменьшилась на 1 день (из-за увеличения невыходов на работу по болезни). Продолжительность рабочего дня – не изменилась. Среднегодовая выработка 1 основного рабочего увеличилась на 28,7% (40,6 тыс. руб./чел.), из-за увеличения объема оказанных услуг.

Детальный анализ показателей выработки за 2017.

1) Анализ годовой выработки работников:

Среднегодовая выработка 1 работника увеличилась на 28,7%, из-за увеличения среднегодовой выработки 1 основного рабочего на 28,7%.

2) Анализ годовой выработки рабочих:

В 2017 году годовая выработка одного основного рабочего выросла за счет роста среднедневной выработки 1 основного рабочего на 0,53 тыс. руб. / чел. Снижение продолжительности рабочего года на 1 день неощутимо повлияло на годовую выработку.

3) Анализ среднечасовой выработки рабочих:

Увеличение среднедневной выработки одного основного рабочего составило 0,53 тыс. руб./чел. Фактор роста выработки - уменьшение среднечасовой выработки на 0,04 тыс. руб./чел. При неизменной продолжительности рабочего дня – 12 часов.

В ООО «Руслан-Строй» в состав фонда оплаты труда входят:

- оклад по дням;
- оплата по часовому тарифу;
- оплата сверхурочных часов;
- доплата за работу в праздники и выходные;
- доплата за ночные часы;

- месячная премия;
- оплата больничных листов за счет работодателя;
- оплата отпуска по календарным дням.

Результаты анализа динамики и структуры фонда оплаты труда по данным ООО «Руслан-Строй» представлены в таблицах 23 и 24.

Таблица 23 - Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в 2015-2016гг.

Показатели	Значение, тыс. руб.		Удельный вес, %		Изменение (+/-)	
	2015г.	2016г.	2015г.	2016г.	Абс., тыс.руб.	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7
Оклад по дням	68,4	79,5	5,84	6,13	11,1	16,23
Оплата по часовому тарифу	482,2	495,1	41,14	38,17	12,9	2,68
Оплата сверхурочных часов	3,9	4,3	0,33	0,33	0,4	10,26
Доплата за работу в праздники и выходные	10,8	11,6	0,92	0,89	0,8	7,41
Доплата за ночные часы	19,5	29,9	1,66	2,31	10,4	53,33
Месячная премия	489,2	529	41,74	40,79	39,8	8,14
Оплата больничных листов за счет работодателя	5,2	3	0,44	0,23	-2,2	-42,31
Оплата отпуска по календарным дням	92,8	93,4	7,92	7,20	0,6	0,65
Итого	1172	1297	100	100	125	10,67

Как видно из данных таблицы 23, в 2016 году размер фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» вырос по сравнению с 2015 годом на 10,7% (на 125 тыс. руб.). Увеличение фонда оплаты труда произошло в связи с увеличением оплаты труда работников исходя из оклада (оплата труда АУП), исходя из часовых тарифов, за сверхурочные часы, за работу в праздники и выходные, за ночные часы, из-за индексации. В структуре фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» преобладает оплата за отработанное время и премиальная часть, составляющая 40,79% от совокупного размера фонда оплаты труда.

В таблице 24 представлены результаты анализа динамики и структуры фонда оплаты труда по данным ООО «Руслан-Строй» за период 2016-2017 гг.

Таблица 24 - Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в 2016-2017гг.

Показатели	Значение, тыс. руб.		Удельный вес, %		Изменение (+/-)	
	2016г.	2017г.	2016г.	2017г.	Абс., тыс. руб.	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7
Оклад по дням	79,5	81,4	6,13	6,63	1,9	2,39
Оплата по часовому тарифу	495,1	494	38,17	40,23	-1,1	-0,22

Окончание таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7
Оплата сверхурочных часов	4,3	1,8	0,33	0,42	-2,5	-58,1
Доплата за работу в праздники и выходные	11,6	10,5	0,89	0,86	-1,1	-9,48
Доплата за ночные часы	29,9	11	2,31	2,28	-18,9	-63,2
Месячная премия	529	484	40,79	41,78	-45	-8,50
Оплата больничных листов за счет работодателя	3	3	0,23	0,24	0	0,00
Оплата отпуска по календарным дням	93,4	93	7,20	7,57	-0,4	-0,43
Итого	1297	1228	100	100	-69	-5,32

В 2017 году (таблица 24) фонд оплаты труда уменьшился на 5,32 % (69 тыс.), в основном из-за уменьшения премиальных и выплат за работу в ночное время. Также уменьшилась индексация окладов.

Важно отметить тот факт, что в организации отсутствует полноценная система премирования персонала, отсутствует привязка сумм премий к определенным расчетным величинам связанным, например, с результатами деятельности предприятия. Согласно пунктам 3.1, 3.2 и 3.3 положения о премировании размер премии не лимитируется, устанавливается директором и определяется с учетом личного трудового вклада. Определения данные в этих и других пунктах положения не дают исчерпывающей информации и не определяют четко систему премирования Премии выписываются приказом директора. В 2016 году премии были выписаны в середине отчетного года. В 2017 году – в конце.

Результаты анализа динамики и структуры фонда оплаты труда по категориям работающих в ООО «Руслан-Строй» представлены в таблицах 25 и 26.

Таблица 25 - Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда за 2015-2016гг. по структуре персонала.

Показатель	Значение, тыс. руб.		Уд. вес, %		Изменение (+/-)	
	2015г.	2016г.	2015г.	2016г.	Абс., тыс.руб.	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7
1. АУП	459	531	39,16	40,94	72	15,69
2. Основные рабочие	528	574	45,05	44,26	46	8,71
3. Вспомогательные рабочие	185	192	15,78	14,80	7	3,78
Итого	1172	1297	100	100	125	10,67

Как видно из данных таблицы 25, в 2016 году в структуре фонда оплаты труда работников преобладают выплаты основным рабочим, составляющие 45,05-44,26% от совокупного размера фонда оплаты труда. Такая структура фонда оплаты труда совпадает со структурой персонала в организации, поскольку в общей численности работников доля

основных рабочих составляла 46,67%.

Таблица 26 - Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда за 2016-2017гг. по структуре персонала.

Показатель	Значение, тыс. руб.		Уд. вес, %		Изменение (+/-)	
	2016г.	2017г.	2016г.	2017г.	Абс., тыс.руб.	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7
1. АУП	531	486	40,94	39,58	-45	-8,47
2. Основные рабочие	574	553	44,26	45,03	-21	-3,66
3.Вспомогательные рабочие	192	189	14,80	15,39	-3	-1,56
Итого	1297	1228	100	100	-69	-5,32

Как видно из таблицы, 2017 году доля выплат основным рабочим выросла еще на 0,77 процента. На 8,47 процента уменьшились выплаты АУП, на 3,66 процента – основным рабочим. Как было указано выше – сокращение фонда ОТ произошло из-за меньшей индексации и уменьшения премирования работников.

Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Руслан-Строй» выполним сравнительный анализ темпов роста среднегодовой выработки и среднегодовой зарплаты.

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения.

Результаты сравнительного анализа по данным ООО «Руслан-Строй» представлены в таблицах 27 и 28.

Таблица 27 - Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Показатели	2015г.	2016г.	Абсолютное изменение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	2644	2128	-516	80,48
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1172	1297	125	110,67
3. Среднесписочная численность работников, чел.	15	15	0	100,00
4. Выработка на одного работника, тыс. руб./чел. (1/3)	176,3	141,9	-34,4	80,48
5. Заработная плата на одного работника, тыс. руб./чел. (2/3)	78,1	86,5	8,3	110,67
6. Коэффициент опережения	-	-	-	0,73

Коэффициент опережения рассчитывается следующим образом:

$$K_{\text{оп}} = \frac{80,48}{110,67} = 0,73 < 1$$

При сравнении фактических показателей 2015-2016 гг. коэффициент опережения составляет 0,73. Разрыв между темпами роста производительности труда и средней заработной платы достаточно большой, что говорит о том, что увеличение фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» на 10,67% не сопровождалось соответствующим ростом выработки, которая снизилась на 19,52%.

Таблица 28 - Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Показатели	2016г.	2017г.	Абсолютное изменение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	2128	2738	610	128,67
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1297	1228	-69	94,68
3. Среднесписочная численность работников, чел.	15	15	0	100,00
4. Выработка на одного работника, тыс. руб./чел. (1/3)	141,9	182,5	40,6	128,61
5. Заработная плата на одного работника, тыс. руб./чел. (2/3)	86,5	81,9	-4,6	94,68
6. Коэффициент опережения	-	-	-	1,36

$$K_{\text{оп}} = \frac{128,61}{94,68} = 1,36 > 1$$

Согласно таблице 28, по показателям 2017 года коэффициент опережения больше 1, что характеризует темпы изменения заработной платы и выработки с положительной стороны – темп роста выработки опережает темп роста заработной платы. Но следует отметить тот факт, что при увеличении выработки было отрицательное абсолютное изменение заработной платы на одного работника, это связано с уменьшением фонда оплаты труда. На рост выработки положительно сказался рост выручки – благодаря росту объема оказанных услуг в рассматриваемом периоде.

При анализе производительности труда необходимо произвести также факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени. Анализ можно произвести способом цепных подстановок (10).

В таблице 29 проведен факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени за период 2015-2016 гг.

Таблица 29 - Факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени 2015-2016 гг.

Показатели	2015 (пл.)	2016 (ф)	Абсолютное изменение
1	2	3	4
ЧР – среднегодовая численность рабочих, чел.	7	7	0
Д – отработано дней одним рабочим, дней	163	168	5
П – средняя продолжительность рабочего дня, ч.	12	12	0
ЧВ – среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб./чел.	0,193	0,151	-0,042
$ВП_{пл} = ЧР_{пл} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2 644		х
$ВП_{усл1} = ЧР_{ф} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2 644		х
$ВП_{усл2} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2 724		х
$ВП_{усл3} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{ф} \times ЧВ_{пл}$	2 724		х
$ВП_{ф} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{ф} \times ЧВ_{ф}$	2 128		х

По таблице факторного анализа за период 2015-2016 гг. можно сделать следующие выводы:

1. Среднегодовая численность рабочих не менялась, поэтому этот фактор никак не повлиял на изменение выпуска;
2. увеличение количества дней, отработанных одним рабочим за год, на 5 из-за уменьшения дней временной нетрудоспособности работников, увеличило объём выполненных работ на 80 тыс. руб.;
3. средняя продолжительность рабочего дня не менялось, поэтому этот фактор никак не повлиял на изменение выпуска;
4. уменьшение среднечасовой выработки рабочего на 0,042 тыс. руб. обусловило падение выпуска на 596 тыс. руб.

В период 2015-2016 гг. основным фактором, повлиявшим на зависимый показатель ВП (объем выполненных работ) оказалось среднечасовая выработка одного основного рабочего. Такой результат можно трактовать двумя способами. Во-первых, в формуле расчета среднечасовой выработки закладывается показатель выручки, размер которого изменяется прямо пропорционально объему оказанных услуг. Выручка за период ощутимо уменьшилась, из-за уменьшения объема и количества заказов. Причиной снижения количества заказов, как было отмечено ранее, могла стать информация о том, что компания находится в реестре «Юридические лица, имеющие взыскиваемую судебными приставами задолженность по уплате налогов, превышающую 1000 рублей» (по данным ФНС). Такая информация в сетевом информационном ресурсе могла повлечь за собой предельную осторожность клиентов или возможных клиентов предприятия. [39]

С другой стороны, снижение среднечасовой выработки одного основного рабочего показывает описанные в первой главе минусы повременной системы оплаты труда рабочих, т.е. очевиден факт отлынивания рабочих. Решением такой проблемы может стать изменение системы оплаты труда с повременно-премиальной на сдельно-премиальную, также важно введение работающей системы премирования работников организации. Эти изменения также описаны в первой главе работы.

В таблице 30 проведен факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени за период 2016-2017 гг.

Таблица 30 - Факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени за 2016-2017 гг.

Показатели	2016 (пл.)	2017 (ф)	Абсолютное изменение
1	2	3	4
ЧР – среднегодовая численность рабочих, чел.	7	7	0
Д – отработано дней одним рабочим, дней	168	167	-1
П – средняя продолжительность рабочего дня, ч.	12	12	0
ЧВ – среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб./ чел.	0,151	0,195	0,044
$ВП_{пл} = ЧР_{пл} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2128		х
$ВП_{усл1} = ЧР_{ф} \times Д_{пл} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2128		х
$ВП_{усл2} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{пл} \times ЧВ_{пл}$	2118		х
$ВП_{усл3} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{ф} \times ЧВ_{пл}$	2118		х
$ВП_{ф} = ЧР_{ф} \times Д_{ф} \times П_{ф} \times ЧВ_{ф}$	2738		х

По таблице факторного анализа за период 2016-2017 гг. можно сделать следующие выводы:

1. Среднегодовая численность рабочих не менялась, поэтому этот фактор никак не повлиял на изменение выпуска;
2. количество дней, отработанных одним рабочим уменьшилось на 1, что обусловило уменьшение ВП на 10 тыс. руб.;
3. средняя продолжительность рабочего дня не менялось, поэтому этот фактор никак не повлиял на изменение выпуска;
4. увеличение среднечасовой выработки рабочего на 0,044 тыс. руб. привело к росту ВП на 620 тыс. руб.

За период 2016-2017 гг. основным фактором, повлиявшим на зависимый показатель ВП (объем выполненных работ) также осталась среднечасовая выработка одного основного рабочего. Только в этом периоде этот показатель вырос и повлек за собой рост зависимого

показателя ВП. В этом случае тоже возможна разная трактовка результатов. Как было указано выше, изменения выручки, как показателя для расчета среднечасовой выработки одного основного рабочего, происходят из-за изменения объема оказанных услуг. В этом периоде объемы и заказы выросли, повлекли за собой последовательный рост выручки, производительности рабочих, и показателя ВП. Или же рабочие в этом периоде лучше выполняли свои обязанности.

В целом можно положительно охарактеризовать решения, принятые организацией для увеличения выработки - размер фонда оплаты труда была доведена до соответствующей объему оказанных услуг уровня. Но по-прежнему в организации отсутствовала полноценная система премирования и индексирования окладов персонала. Существовали только акты и приказы руководителя. Это, например, в 2016 году привело к необъективному увеличению фонда оплаты труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение проведенного исследования можно сделать ряд выводов.

Оплата труда является основным источником доходов граждан, выступает стимулом к труду, а также выполняет ряд других функций, таких как социальная, воспроизводственная, стимулирующая и др.

Учет затрат на оплату труда имеет важное значение и занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета любой строительной компании.

Деятельность организаций, выполняющих функции подрядчика, имеет ряд организационно-технических особенностей. К ним, в частности, относятся:

- территориальная обособленность объектов строительства;
- индивидуальный характер строительного производства (учет доходов и расходов осуществляется по договорам на строительство);
- выполнение работ на основании проектно-сметной документации;
- длительность производственного цикла;
- коллективный характер ведения работ.

Указанные особенности оказывают влияние на характер организации работ по строительству, порядок протекания производственного процесса и бухгалтерский учет затрат, в том числе на оплату труда. Специфика деятельности строительного предприятия обуславливает возникающие проблемы с бухгалтерским учетом затрат на персонал организации, а также проблемы, возникающие при оценке вклада каждого работника в деятельность организации. А также следует учесть проблемы стимулирования труда работников разных специальностей и должностей в организации. Часто для упрощения процесса учета в небольших строительных компаниях устанавливаются повременная форма оплаты труда, от такого решения страдает точность оценки объема произведённых работ персонала организации. Часто в малых предприятиях отсутствует полная и работающая система премирования работников.

В ходе дипломной работы достигнута поставленная цель – оценка состояния действующей практики бухгалтерского учета затрат на оплату труда ООО «Руслан-Строй», проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов, разработаны практические рекомендации, направленные на совершенствование применяемой методики учета затрат, приведение ее в соответствие нормам действующего законодательства в области бухгалтерского учета.

Исходя из цели исследования, в дипломной работе были решены следующие задачи:

- проведена оценка действующей практики учёта расчётов по оплате труда на

примере ООО «Руслан - Строй»;

- сформирована методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- выполнен анализ эффективности использования трудовых ресурсов с использованием данных учета и отчетности строительного предприятия, а именно проведен:
 1. анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
 2. анализ движения трудовых ресурсов;
 3. анализ использования рабочего времени;
 4. анализ производительности труда и трудоемкости продукции;
 5. анализ фонда оплаты труда.

Актуальность анализа показателей использования трудовых ресурсов на предприятии обусловлена тем, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами оказывает значительное влияние на ритмичность работы предприятия по выпуску и реализации продукции, на улучшение количественных и качественных показателей выпускаемой продукции. При этом также необходимо отметить, что затраты на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции, что также свидетельствует об актуальности проведения анализа эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии.

В первой главе «Учета затрат на персонал организации» раскрыты особенности регулирования учета оплаты труда в предприятии, с учетом норм российского законодательства и локальных нормативных документов компании. В частности, это организация учета оплаты труда в компании, учет основной, дополнительной заработной платы, компенсаций и гарантий.

В ООО «Руслан - Строй» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Повременная форма оплаты труда характеризуется тем, что заработная плата рабочего зависит от количества затраченного времени на работу времени. В отличие от простой системы повременно-премиальная система заинтересовывает работников в качественном выполнении и в перевыполнении производственных задач, за что и выплачивается премия. Помимо основного оклада сотрудники получают премии согласно «Положению о премировании» за качественное и своевременное выполнение работ и за личный творческий вклад работника. «Положения о премировании» утверждено директором.

В настоящее время в ООО «Руслан - Строй» учет труда оформляется документально. Такими документами являются: приказ о приеме на работу, личная карточка работника, приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику. приказ об увольнении, по работникам, уходящим в очередной трудовой отпуск, начисления осуществляется с оформлением Записки

- расчета о предоставлении отпуска, табель учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость. Также основанием для начисления заработной платы в ООО «Руслан - Строй» служат: положение об оплате труда и положение о премировании.

Синтетический учет заработной платы в ООО «Руслан - Строй» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На счете 70 отражаются операции по расчетам с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе общества, по оплате труда. Из начисленной оплаты труда работников производятся следующие удержания: налог на доходы физических лиц; своевременно не возвращенные подотчетные суммы; по исполнительным документам судов; размер причиненного предприятию материального ущерба; по полученным займам и другие. Учет расчетов с бюджетом по налогу на доходы физических лиц осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам».

После исследования системы оплаты труда и учета труда были сделаны рекомендации для их улучшения. Были перечислены отрицательные стороны действующего положения о премировании работников и представлены пути улучшения этого положения. В частности, подразделения предприятия были разбиты на отделы в соответствии с обязанностями сотрудников, были предложены изменения в формах и системах оплаты труда, для большего их соответствия отделам и конкретным должностям работников.

Во второй главе «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия» проведен анализ структуры и динамики затрат на персонал организации.

Предварительный анализ ключевых показателей деятельности предприятия позволил сделать вывод о том, что эффективность деятельности в ООО «Руслан-Строй» в 2016 г. по сравнению с 2015 г. существенно снизилась, что было обусловлено снижением выручки на 516 тыс. руб. при одновременном увеличении себестоимости на 34 тыс. руб. В то же время, несмотря на снижение выручки, причиной которого является снижение объема оказанных услуг, уровень среднемесячной заработной платы сотрудников в ООО «Руслан-Строй» вырос, что говорит о соблюдении требований законодательства в части обязательного ежегодного индексирования заработной платы.

В 2017 году можно констатировать положительные изменения в деятельности организации. Рост себестоимости на 6,4 процента покрывается положительной динамикой выручки – рост в 28,7 процента, с соответствующим ростом прибыли и рентабельности. Фонд оплаты труда в предприятии снизился на 5,3 процента, несмотря на индексацию, причина такого изменения – снижение премиальных выплат АУП.

Анализ численности работников показал, что численность и структура работников ООО «Руслан-Строй» оставалась неизменной. В структуре персонала организации 46,67% составляют основные рабочие, и только 33,33% составляют работники АУП.

Анализ использования рабочего времени показал, что в связи с особенностями деятельности в ООО «Руслан-Строй» в целях обеспечения круглосуточного обслуживания охраняемых объектов используется график сменности 3 бригад, которые работают в следующем режиме: 3 бригады обеспечивают рабочий процесс круглосуточно в 2 смены по 12 часов, третья отдыхает.

Анализ производительности труда показал, что в 2016 году по сравнению с 2015 годом среднегодовая выработка одного работника в ООО «Руслан-Строй» снизилась на 19,52% (на 34,4 тыс.руб./чел.). К данному снижению привело снижение среднегодовой выработки одного рабочего на 73,71 тыс.руб./чел., которое было связано со снижением среднедневной выработки одного рабочего на 0,51 тыс.руб./чел.

По итогам 2017 года общее количество человеко-дней и человеко-часов, отработанных основными рабочими уменьшилось на 0,59 %, но в связи с ростом выручки на 29 % производительность труда (выработка) увеличилась.

Анализ оплаты труда показал, что в 2016 году размер фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» вырос по сравнению с 2015 годом на 10,67% (на 125 тыс. руб.). В структуре фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» преобладает оплата за отработанное время и премиальная часть, составляющая 40,79% от совокупного размера фонда оплаты труда. В 2017 году доля выплат основным рабочим выросла еще на 0,77 процента. На 8,47 процента уменьшились выплаты АУП, на 3,66 процента – основным рабочим.

Сравнительный анализ темпов роста среднегодовой выработки и среднегодовой зарплаты показал, что в 2016 году в ООО «Руслан-Строй» темп роста производительности труда был ниже темпа роста средней заработной платы. Разрыв между темпами роста производительности труда и средней заработной платы достаточно большой, что говорит о том, что увеличение фонда оплаты труда в ООО «Руслан-Строй» на 10,67% не было обосновано соответствующим ростом выработки, которая снизилась на 19,52%.

По показателям 2017 года коэффициент опережения больше 1, что характеризует темпы изменения заработной платы и выработки с положительной стороны – темп роста выработки опережает темп роста зарплаты. Но следует отметить тот факт, что при увеличении выработки было отрицательное абсолютное изменение зарплаты.

Результаты факторного анализа изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени показывают, что в рассматриваемых периодах важнейшим фактором изменения объема выполненных работ (и соответственно выручки) является выработка одного основного рабочего. Из-за снижения среднечасовой выработки одного основного рабочего снизился и объем выполненных работ, и наоборот во периоде 2016-2017 гг. рост выработки повлек за собой рост объемов.

Возможная причина таких скачков производительности труда рабочих – повременная система оплаты труда. Соответственно в работе было предложено решение в виде изменения системы оплаты труда на сдельно-премиальную и введения системы премирования персонала, с привязкой показателя премии к сметной стоимости работ и времени сдачи объекта заказчику.

Таким образом, внедрение предложений и рекомендаций позволит ООО «Руслан-Строй» корректно вести учет затрат на оплату труда, избегать проблем, возникающих из-за отсутствия мотивации, и вследствие чего – отлынивания рабочих от своих обязанностей. Организации нужно будет пересмотреть трудовые договоры с основными рабочими и изменять, дополнять локальные нормативные акты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 31.12.2017) //Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 26.01.1996 № 14-ФЗ //Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Закон РФ [Электронный ресурс] от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" //Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ //Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (II часть, глава 23) [Электронный ресурс] от 05.08.2000 № 117-ФЗ//Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Письмо Минэкономразвития российской федерации от 15 октября 2015 года № 29474-АВ/Д03и «О разработке уточненного прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
8. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
9. Постановление Госкомтруда СССР, Госстроя СССР, Президиума ВЦСПС от 11.09.1979 N 392/166/9-4 "Об утверждении Положения о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства" [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://lawru.info>.
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10 декабря 2016 г. N 1339).
11. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ» [Электронный ресурс] —

Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» (ред. от 8 ноября 2010 г. N 142н) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

13. Роструд обязал всех работодателей индексировать зарплату//Справочная правовая система «Главбух». — Режим доступа: <https://www.glavbuh.ru>.

14. Справочная информация: "Индекс потребительских цен" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс по данным Росстата) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

15. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

16. Формы бухгалтерской отчетности организаций [Электронный ресурс]: утв. Приказом Минфина России от 02.07.2010 №66 н (ред. от 06.04.2015) — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

17. Этот коварный 70-й счет // Новое в бухгалтерском учете и отчетности - 2018. - №2. - С.17.

18. Алексеева Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. расчеты по оплате труда. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.И. Алексеева. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 215 с.

19. Басовский Л.Е. Экономический анализ: комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. – М.: Кнорус, 2016. – 275 с.

20. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет. – М.: Феникс, 2016 – 350 с.

21. Букина О.А. Азбука бухгалтера. От аванса до баланса. – М.: Феникс, 2013. – 311 с.

22. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2018 году – М.: АйСи Групп, 2018 г. – 848 с.

23. Гомола А.И., Кириллов В.Е., Кириллов С.В. Бухгалтерский учет. – М.: Академия, 2013. - 420 с.

24. Крицкая М.В. Индексация заработной платы: право или обязанность работодателя? // Журнал Контур — Режим доступа: <https://kontur.ru/articles>.

25. Крутякова Т.Л. Бухгалтерский и налоговый учет. – М.: АйСи Групп, 2013 г. – 144 с.

26. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 356 с.

27. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие. – М: ИНФРА - М, 2013. – 510 с.

28. Мельник М.В., Егорова С.Е., Кулакова Н.Г., Юданова Л.Г. Комплексный

экономический анализ. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, Форум, 2016. – 352 с.

29. Островская, О.Л. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.Л. Островская, Л.Л. Покровская, М.А. Осипов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 394 с.

30. Петров А.М.- Учет и анализ. Учебник. – М.: Инфра-М, 2014 – 255 с.

31. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. - СПб.: Герда, 2016. - 736 с.

32. Рахманова С.Ю. Оплата труда. Типичные нарушения, сложные вопросы. –М.: Омега-Л, 2010 – 256с.

33. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – Мн.: Новое знание, 2015. – 342 с.

34. Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие. -2-е изд., перераб. и доп./ Под ред. М.Е. Сорокиной. –М.: Вузовский учебник, 2015. – 301 с.

35. Сулейманова, Е.В. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие / Е.В. Сулейманова, В.В. Хисамудинов. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 192 с.

36. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. – 2016. – №7. – С.119-121.

37. Шеремет А.Д. Старовойтова Е.В. Бухгалтерский учет и анализ. – М.: Инфра-М, 2012. – 617 с.

38. Эрдынеева Ж.Д. Совершенствование системы оплаты труда работников на предприятии // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – №43. – С.85-89.

39. Сетевое издание «Информационный ресурс СПАРК» – профессиональное решение для проверки контрагентов — Режим доступа: <http://www.spark-interfax.ru>.

40. Строительные нормы и правила (СНиП) - совокупность актов, регламентирующих осуществление строительства — Режим доступа: <http://www.snip.rf>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Отчет о финансовых результатах

**Январь-
Декабрь** 20 **16** г.

Организация _____ по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО _____
 Частная собственность _____ по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	2016
88229302		
2460084162		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За <u>Январь- Декабрь</u> 20 <u>16</u> г. ³	За <u>Январь- Декабрь</u> 20 <u>15</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	2128	2644
	Себестоимость продаж	(2328)	(2294)
	Валовая прибыль (убыток)	(200)	350
	Коммерческие расходы	()	()
	Управленческие расходы	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	(200)	350
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	()	()
	Прочие доходы	36	42
	Прочие расходы	(54)	(74)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	(290)	318
	Текущий налог на прибыль	()	(64)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	(290)	254

Окончание приложения А

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За _____ 20 ____ г. ³	За _____ 20 ____ г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Совокупный финансовый результат периода ⁶		
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчет о финансовых результатах

за Январь-Декабрь 20 17 г.

Организация _____ по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО _____
 Частная собственность _____ по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	2017
88229302		
2460084162		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За <u>Январь-Декабрь</u> 20 <u>17</u> г. ³	За <u>Январь-Декабрь</u> 20 <u>16</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	2738	2128
	Себестоимость продаж	(2476)	(2294)
	Валовая прибыль (убыток)	262	(200)
	Коммерческие расходы	()	()
	Управленческие расходы	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж		(200)
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	()	()
	Прочие доходы		36
	Прочие расходы	(1)	(74)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	261	(290)
	Текущий налог на прибыль	(52)	(64)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	209	(290)

Окончание приложения Б

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За _____ 20 ____ г. ³	За _____ 20 ____ г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Совокупный финансовый результат периода ⁶		
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Свод начислений и удержаний по организации			
Период: 2015-2016 гг.			
Группировки строк: Год начисления; Организация; Раздел; Вид расчета;			
Показатели: Сумма; Оплачено дней; Оплачено часов;			
Отбор: Организация Равно ООО "Руслан-Строй"			
Год начисления	Сумма тыс.руб.	Оплачено дней	Оплачено часов
Организация			
Раздел			
Вид расчета			
Год начисления: 2015			
Организация :			
1. Начислено	1 172,00		
Оклад по дням	68,40		
Оплата по часовому тарифу	482,20	1141	13 692,00
Оплата сверхурочных часов	3,90		
Доплата за работу в праздники и выходные	10,80		
Доплата за ночные часы	19,50		
Месячная премия	489,20		
Оплата больничных листов за счет работодателя	5,20		
Оплата отпуска по календарным дням	92,80		
3. Удержано			
НДФЛ исчисленный	152,36		
Удержание по исп. листу	25,63		
4. Выплата			
Выплачено на карты	992,51		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало года	15,60		
Долг за организацией на конец года	17,10		
Год начисления: 2016			
Организация :			
1. Начислено	1 297,00		
Оклад по дням	79,50		
Оплата по часовому тарифу	495,10	1176	14 112,00
Оплата сверхурочных часов	4,30		
Доплата за работу в праздники и выходные	11,60		
Доплата за ночные часы	29,90		
Месячная премия	529,00		
Оплата больничных листов за счет работодателя	3,00		
Оплата отпуска по календарным дням	93,40		
3. Удержано			
НДФЛ исчисленный	168,61		
Удержание по исп. листу	11,08		
4. Выплата			
Выплачено на карты	1 110,77		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало года	17,10		
Долг за организацией на конец года	30,30		

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Общество с ограниченной ответственностью "Руслан - Строй"



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности общества и его подразделений и разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

1.2. Положение применяется в ООО "Руслан - Строй" для установления заработной платы работнику в трудовом договоре.

1.3. В ООО "Руслан - Строй" устанавливается повременно-премиальная оплата труда.

1.4. Заработная плата начисляется с учетом размера:

- тарифных ставок
- окладов (должностных окладов);
- районного коэффициента;
- надбавка за работу в неблагоприятной климатической местности;
- доплат и надбавок стимулирующего характера (премий).

Премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных «Положением о премировании».

1.5. С целью повышения уровня реального содержания заработной платы проводить индексацию заработной платы 1 раз в год, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Изменение тарифных ставок и окладов проводится приказом руководителя ООО "Руслан - Строй".

1.6. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь в случаях:

- по рождению ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с бракосочетанием.

Продолжение приложения Г

1.7. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитывается:

- Эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности.
- Отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

1.8. Премия выплачивается одновременно с выплатой основной части заработной платы.

1.9. Из заработной платы работника производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством и в соответствии с «Положением о дисциплинарных взысканиях».

1.10. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

1.11. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с «Положением о служебных командировках».

1.12. Оплата времени простоя:

- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.
- Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Факт времени простоя оформляется следующими документами:

- Докладная записка работника о начале и причинах простоя.
- Акт (с указанием даты, времени, причин и продолжительности простоя), составленный начальником подразделения.
- Приказ об объявлении простоя.

1.14. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей:

- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Окончание приложения Г

- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.15. Оплата труда при временном переводе на другую работу:

- При временном переводе работника на не обусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, простоя), оплата труда производится по выполняемой работе.

2. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ

2.1. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о размере заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

2.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им трудовых функций, определенных трудовым договором.

2.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

2.4. Производить выдачу заработной платы работникам общества в соответствии с Трудовым кодексом РФ два раза в месяц. Окончательный расчет по заработной плате производить не позднее 15 числа следующего за отчетным месяцем.

2.5. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

2.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

Согласовано:

Главный бухгалтер

Юрисконсульт

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Общество с ограниченной ответственностью "Руслан - Строй"



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников ООО "Руслан - Строй" (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ООО "Руслан - Строй".
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, установленные руководителем общества.
- 1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ООО "Руслан-Строй" в улучшении результатов работы общества.
- 1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководством труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения обществом уставных задач и договорных обязательств, достижения обществом устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.
- 1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководителя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния общества и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.
- 2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников общества:
 - 2.2.1. За выполнение дополнительного объема работ.
 - 2.2.2. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.
 - 2.2.3. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.
 - 2.2.4. В связи с юбилейными датами (40, 45, 50, 55 лет и далее каждые 5 лет).
 - 2.2.5. В связи с профессиональным праздником День Строителя.

Окончание приложения Д

2.3. Источник выплат:

- Расходы, которые уменьшают налогооблагаемую прибыль для пунктов 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3.;
- Расходы за счет нераспределенной прибыли прошлых лет для пунктов 2.2.4., 2.2.5.

3. Размеры премий.

3.1 Размер премии определяется руководителем с учетом личного трудового вклада.

3.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника Генеральным директором в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

3.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения общества.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников производится на основании приказа Генерального директора общества, устанавливающих размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего подразделения.

4.2. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 2.2. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на Главного бухгалтера общества.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников

ООО "Руслан - Строй".

Согласовано:

Главный бухгалтер

Юрисконсульт

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

“ 22 ” мая 20 16 г.

№ 16

г. Красноярск
место составления

- ООО «Руслан - Строй»
полное наименование работодателя
- в лице Генерального директора
должность, фамилия, имя, отчество
- действующего на основании Устава
наименование документа; дата и номер (за исключением устава и положения)
- именуемое в дальнейшем “Работодатель”, и Каменев Николай Николаевич
фамилия, имя, отчество
- именуемый(ая) в дальнейшем “Работник”, заключили настоящий договор о нижеследующем.
1. Работник принимается на работу
в Основное
наименование структурного подразделения
- на должность (по профессии) Мастер строительных и монтажных работ
наименование профессии, должности
- разряд, квалификационная категория
2. Договор является: договором по основной работе
договором по совместительству
нужное подчеркнуть
3. Вид договора:
на неопределенный срок
на определенный срок
указать причину заключения срочного договора
4. Срок действия договора.
Начало работы 22.05.2016г.
Окончание работы
5. Срок испытания:
без испытания
с испытанием на срок 3 месяца
6. Характер работы -----
подвижной, разъездной, в пути, другое
7. Работник обязан: выполнять требования должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов работодателя; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; не разглашать сведения, составляющие коммерческую и служебную тайну Работодателя;
8. Работодатель обязан: соблюдать законодательство РФ, локальные нормативные акты Организации; осуществлять защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты в соответствии с законодательными актами РФ и локальными нормативными актами Организации; привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, причинение своими действиями материального или иного ущерба Работодателю, разглашение конфиденциальной информации, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение трудовой дисциплины.
9. Особенности режима рабочего времени:
Нормальный рабочий день
ненормированный рабочий день / режим неполного рабочего времени / сокращенное рабочее время / другое

Окончание приложения Е

10. Работнику устанавливается:
- должностной оклад (тарифная ставка) 9828 руб.
 - надбавка (доплата) Надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера
указать вид
- | | | | |
|-----------|--------------------|------------------------------|--|
| <u>30</u> | % | от оклада | |
| - | надбавка (доплата) | Районный коэффициент | |
| <u>30</u> | % | от оклада | |
| | | руб. / % от оклада (тарифной | |
| | | размер ставки) | |
11. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью
- основной 28 календарных дней
-
12. Работодатель осуществляет в отношении работника все виды социального страхования, предусмотренные законодательством Российской Федерации.
13. До подписания трудового договора работник ознакомлен с локальными нормативными актами работодателя:
правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по технике безопасности, положением о защите персональных данных работников, положением об оплате труда и премировании, положением о коммерческой тайне и должностной инструкцией.
-
14. Настоящий Договор составлен в двух идентичных экземплярах: один хранится у Работодателя, другой – у Работника; оба имеют равную юридическую силу.
С работником может быть заключен письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Адреса сторон и подписи:

<p>Работник <u>Каменев Николай Николаевич</u></p> <hr/> <p style="text-align: center;">фамилия, имя, отчество</p> <p>Адрес: <u>г. Красноярск,</u></p> <hr/> <p>Паспорт: _____</p> <hr/> <p>№ свидетельства ПФР: _____</p> <hr/> <p>ИНН: _____</p> <hr/> <p>Подпись _____</p>	<p>Работодатель <u>ООО «Руслан - Строй»</u></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Генеральный директор</p> <hr/> <p>Адрес юр.: _____</p> <hr/> <p>Адрес факт.: _____</p> <hr/> <p>ОГРН: _____</p> <hr/> <p>ИНН/КПП: _____</p> <hr/> <p>Подпись _____</p>
--	---

М.П.

Трудовой договор на руки получил: _____
(дата, подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

ООО «Руслан - Строй» (наименование организации)	Форма по ОКУД по ОКПО	Код
		0301001

ПРИКАЗ (распоряжение) о приеме работника на работу

Номер документа	Дата составления
4	15.01.16

Принять на работу

	Дата
с	16.01.16
по	

Павлова Ольга Вениаминовна (фамилия, имя, отчество)	Табельный номер
	00043

в _____ Бухгалтерия
(структурное подразделение)
Главный бухгалтер
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ нормальные
(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ 20000 руб. 00 коп.
(цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

с испытанием на срок _____ 3 (три) _____ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор от “ 15 ” января 20 16 г. № 4

Руководитель организации _____ директор _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “ 15 ” января 20 16 г.
(личная подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ И

ООО «Руслан - Строй»
(наименование организации)

--

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления
00008/1	07.02.2016

Предоставить отпуск

Щегловой Татьяне Александровне

(фамилия, имя, отчество)

Бухгалтерия

Табельный номер

00056

(структурное подразделение)

Бухгалтер

(должность (специальность, профессия))
за период работы с “ 06 ” февраля 20 13 г. по “ 05 ” февраля 20 17 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на

15

календарных дней

с “ 08 ” февраля 20 17 г. по “ 22 ” февраля 20 17 г.

и (или)

Б.

(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие
(указать))

на

календарных дней

с “ ” 20 г. по “ ” 20 г.

В. Всего отпуск на

15

календарных дней

с “ 01 ” февраля 20 13 г. по “ 14 ” февраля 20 17 г.

**Руководитель
организации**

Генеральный директор

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

**С приказом (распоряжением) работник
ознакомлен**

(личная подпись)

“ 07 ” февраля 20 16 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ К

ООО «Руслан - Строй»
(наименование организации)

--

ПРИКАЗ (распоряжение)

Номер документа	Дата составления
0000002	07.03.2016

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от “ 06 ” февраля 20 12 г. № 79 ,
уволить “ 07 ” марта 20 14 г.
(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

Бухгалтерия

(структурное подразделение)

Бухгалтер

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

п. 3 ст. 77 ТК. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника, по инициативе администрации

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание
(документ, номер,
дата):

Заявление работника

(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)
Генеральный директор

Руководитель
организации

(должность)

(личная
подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен “ 07 ” марта 20 16 г.
(личная подпись)

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме
(от “ ” 20 г. №) рассмотрено

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

ООО «Руслан - Строй» наименование организации					
ЗАПИСКА-РАСЧЕТ о предоставлении отпуска работнику	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Номер документа</th> <th style="text-align: center;">Дата составления</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">115</td> <td style="text-align: center;">14.09.2016</td> </tr> </table>	Номер документа	Дата составления	115	14.09.2016
Номер документа	Дата составления				
115	14.09.2016				
Ковалев П.Д. фамилия, имя, отчество Основное структурное подразделение Подсобный рабочий должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Табельный номер</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">198</td> </tr> </table>	Табельный номер	198		
Табельный номер					
198					

А. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

за период работы с “ 15 ” августа 20013 г. по “ 15 ” сентября 2017 г.

на 28 календарных дней

с “ 16 ” сентября 2017 г. по “ 13 ” октября 2017 г.

Б. и (или) ежегодный дополнительный (другой) отпуск на календарных дней

Ежегодный дополнительный (другой) отпуск		Количество календарных дней	Дата		Основание предоставления ежегодного дополнительного (другого) отпуска
вид	код		начала отпуска	окончания отпуска	
1	2	3	4	5	6
дополнительный	250	2	16.09.2016	14.10.2016	Положение об оплате труда

В. Всего отпуск на 30 календарных дней

с “ 16 ” сентября 2017 г. по “ 14 ” октября 2017 г.

Работник кадровой службы _____

 должность личная подпись расшифровка подписи

Окончание приложения К

Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб		Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб
год	месяц			календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
1	2	3		4	5	6
2016	Сентябрь	7000		352,8		238,10
2016	Октябрь	7000				
2016	Ноябрь	7000				
2016	Декабрь	7000				
2017	Январь	7000				
2017	Февраль	7000				
2017	Март	7000				
2017	Апрель	7000				
2017	Май	7000				
2017	Июнь	7000				
2017	Июль	7000				
2017	Август	7000				
	Итого	84000				

Начислено								
за _____ ноябрь _____ месяц текущий				за _____ будущий _____ месяц				всего, руб
количес- во кален- дарных дней отпуска	сумма за отпуск, руб		другие начисле- ния	количес- во кален- дарных дней отпуска	сумма за отпуск, руб		другие начисле- ния	
	из фонда оплаты труда				из фонда оплаты труда			
7	8	9	10	11	12	13	14	15
12	2857,20			18	4285,80			7143

Удержано, руб							Причитается к выплате сумма, руб
налог на доход						всего	
16	17	18	19	20	21	22	23
929						929	6214

К выплате сумма _____ Шесть тысяч двести четырнадцать рублей

прописью

по платежной ведомости (расходному ордеру) № _____ 3564 от "16" сентября 20 17 г.

Бухгалтер _____
 личная подпись _____ расшифровка подписи _____